QCA III ASSISTÊNCIA TÉCNICA EIXO FSE
Projecto apoiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica ao QCA III – Eixo FSE
Co-financiado pelo FSE

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2007

MTSS MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

MTSS GEP Gabinete de Estratégia e Planeamento MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2007

PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2007

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL
GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

© Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), 2007

Plano Nacional de Emprego (2005-2008)
Relatório de Acompanhamento 2007
Coordenação de GEP

Primeira edição: Dezembro de 2007
Tiragem: 1000 exemplares

ISBN: 978-972-704-297-5
Depósito legal: 271 335/08

Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição:
Centro de Informação e Documentação (CID/GEP)
Praça de Londres, 2, 2.º – 1049-056 Lisboa
Tel.: (+351) 218 441 100
Fax: (+351) 218 406 171
E-mail: gep.cid@gep.msst.gov.pt
Página: www.gep.msst.gov.pt

Execução Gráfica: Editorial do Ministério da Educação

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,
de acordo com a legislação em vigor, por GEP
Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)
Rua Castilho, 24, 7.º – 1250-069 Lisboa
Tel.: (+351) 213 114 900
Fax: (+351) 213 114 949

Lisboa, Dezembro de 2007

ÍNDICE

Estratégia para o Emprego – Presente e Futuro 7
Fernando Medina
Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional

Dois Anos de Balanço: Os Principais Resultados 9
Maria Cândida Soares
Coordenadora do PNE

FSE: Um Instrumento ao Serviço do PNE 13
António Valadas da Silva
Presidente do Conselho Directivo do Instituto de Gestão
do Fundo Social Europeu, IP

ENQUADRAMENTO 15

I. SITUAÇÃO DO SISTEMA DE EMPREGO PORTUGUÊS 17

II. OS GRANDES DESAFIOS NACIONAIS – PRINCIPAIS DESENVOLVIMENTOS E METAS 25

DESAFIO 1 – Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego 25
DESAFIO 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial, ... 42
DESAFIO 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego 49
DESAFIO 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa 59
DESAFIO 5 – Modernizar o sistema de protecção social 83

III. GOVERNAÇÃO E PARCERIAS 101

ANEXOS ESTATÍSTICOS 105

ANEXO – CONTRIBUTO DOS PARCEIROS SOCIAIS 129

ANEXO – PLANO REGIONAL DE EMPREGO
DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA 193

ESTRATÉGIA PARA O EMPREGO – PRESENTE E FUTURO

Fernando Medina
Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional

Dois anos de implementação do Plano Nacional de Emprego 2005-2008, é tempo de balanço do presente, enquanto instrumento fundamental para preparar o futuro. Estamos, de facto, num momento chave no desenvolvimento da estratégia para o emprego para os próximos anos, em termos europeus e, consequentemente, também nacionais, desde logo porque está em curso a preparação de um novo ciclo da Estratégia de Lisboa, a aprovar no Conselho da Primavera de 2008, processo esse em que o Governo Português tem estado particularmente envolvido, no quadro nomeadamente do exercício das funções de Presidente do Conselho da União Europeia durante o segundo semestre de 2007.

Neste contexto, mais do que a avaliação final dos resultados da implementação deste Plano Nacional de Emprego, os resultados intercalares agora apresentados constituem uma ferramenta fundamental para não só ainda (re)orientar os nossos esforços colectivos em torno dos objectivos e metas definidas durante o seu último ano de execução, como também para a preparação em 2008 de um novo Plano Nacional de Emprego, integrado no Plano Nacional de Reforma, para o período 2008-2010. A leitura destes resultados aponta, então, para uma conclusão primordial e que deve estar bem presente nos esforços de execução do próximo ano deste Plano e depois na preparação do novo: foram dois anos de preparação e desenvolvimento de profundas reformas no sistema de emprego português, designadamente nas áreas da segurança social, da formação profissional, das medidas de emprego e ainda das relações laborais, em simultâneo com um esforço acrescido no sentido de aumentar a abrangência e sobretudo a eficácia e eficiência dos instrumentos de política ao serviço de mais e melhor emprego.

A Iniciativa Novas Oportunidades assume neste âmbito um papel chave, ao se constituir como a resposta central ao principal défice estrutural da sociedade portuguesa e do seu sistema de emprego: o défice das qualificações. A aposta numa convergência mais acelerada do país neste

domínio, face aos países mais desenvolvidos, tem, por essa razão, constituído uma prioridade central na acção do Governo, quer pelo papel fundamental de uma maior e melhor formação para a criação de mais e, sobretudo, melhor emprego, com melhores salários e condições de trabalho – como o demonstram diversos estudos nacionais e internacionais sobre os efeitos da qualificação no crescimento e emprego – quer também pela importância dessa formação na promoção de uma cidadania mais informada e proactiva e para se atingirem níveis acrescidos de coesão social. E essa aposta teve eco no país, como o demonstra hoje o facto de mais de 350 mil adultos se terem inscritos na Iniciativa Novas Oportunidades em busca de uma nova oportunidade de requalificação pessoal e profissional, reconhecendo a formação como um instrumento decisivo para uma «navegação» mais segura e proveitosa no mundo actual.

Estes dois anos foram igualmente marcados por uma profunda reestruturação da economia portuguesa e pelo esforço do Estado em «pôr as contas em dia», num momento de transição entre períodos de programação dos fundos estruturais e sobretudo de relançamento do nosso crescimento económico – assente nas exportações e, como tal, numa base mais sólida e sustentável – embora ainda insuficiente, designadamente para inverter a situação do desemprego, mas travando o seu crescimento face ao período anterior.

As reformas empreendidas no nosso sistema de emprego e o reforço das políticas de emprego e formação – num quadro mais amplo de uma aposta do Governo no desenvolvimento de uma estratégia de desenvolvimento para o país assente na inovação, no conhecimento, em suma, nas pessoas – começam a produzir os seus resultados positivos, embora ainda não de forma plena, especialmente pelo efeito diferido no tempo dessas reformas e por algumas delas não estarem ainda totalmente implementadas. Neste sentido, o próximo ano e os que se seguirão serão absolutamente decisivos para o desenvolvimento do país e do seu sistema de emprego.

Em primeiro lugar pela necessidade de pilotagem rigorosa e exigente dos resultados de medidas de reforma já implementadas e das reorientações estratégicas introduzidas nos instrumentos de política em vigor, numa perspectiva de se introduzirem as correcções de rota que forem necessárias para potenciar os seus efeitos positivos e atenuar consequências perversas. Em segundo lugar pela concretização durante esse período de novas medidas de reforma e instrumentos de intervenção, com particular destaque naturalmente para os desenvolvimentos previstos em matéria de reforma do nosso sistema de relações laborais e também para a plena entrada em vigor do Quadro de Referência Estratégico Nacional e, em particular, do Programa Operacional Temático do Potencial Humano, enquanto ferramenta central de financiamento das políticas públicas de emprego, qualificação e coesão social.

DOIS ANOS DE BALANÇO: OS PRINCIPAIS RESULTADOS

Maria Cândida Soares
Coordenadora do PNE

Os cinco grandes desafios identificados no Plano Nacional de Emprego 2005-2008 impõem a necessidade de encontrar respostas direccionadas para a criação de mais e melhor emprego, com mais e melhores qualificações, num contexto sustentável quer empresarial quer de protecção social, os quais foram tidos em consideração no quadro do presente Relatório de Acompanhamento, do qual se destacam um conjunto de medidas e programas emblemáticos.

Um desses desafios «Reforçar a educação e qualificação da população portuguesa», tem vindo a ser consubstanciado na Iniciativa «Novas Oportunidades», que mostra a importância do caminho já percorrido para promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população, possibilitando a sua progressão escolar e profissional e gerando competências necessárias ao seu desenvolvimento, bem como à modernização das empresas e da economia.

O processo em curso, de Reforma da Formação Profissional, em resultado do Acordo para a Reforma da Formação Profissional assinado em 2006 no contexto do diálogo social, representa mais um passo fundamental para a prossecução da estratégia de qualificação dos portugueses, ao instituir um novo enquadramento institucional da formação profissional, permitindo a sua adequação às necessidades presentes e futuras do mercado de trabalho e da economia nacional, assim como às necessidades e aspirações dos cidadãos activos.

A disponibilização de instrumentos para a melhor adequação das qualificações, bem como a aposta numa certificação com elevados padrões de qualidade, constituem a base a partir da qual esta Reforma se poderá assumir como um veículo potenciador da mudança e em que encontrará as condições que contribuirão, decisivamente, para a aquisição de competências mais estruturantes e mais capazes de responder às exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo num contexto de globa-

lização. A promoção dos instrumentos financeiros necessários à sua efectiva execução, em articulação estreita com o Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013, garante o processo de reforma em curso.

Do mesmo modo, a Promoção do Emprego, através de políticas activas de emprego eficazes, constitui uma área decisiva de facilitação do acesso ao emprego e de combate ao desemprego. Os benefícios decorrentes da reforma proposta para as medidas activas de emprego, dotando-as de maior capacidade de resposta às necessidades da população desempregada em geral, mas também aos segmentos da população que se encontram mais afastados do mercado de trabalho e, por essa razão, mais vulneráveis à pobreza e à exclusão social, constitui um outro factor de extrema relevância para o sucesso da estratégia de qualificação da população portuguesa.

A adequação da mão-de-obra às necessidades do mercado e a activação dos desempregados, através de um trabalho constante, por parte do Serviço Público de Emprego, em termos de promoção da integração profissional, da melhoria da sua empregabilidade e de encorajamento na procura de emprego, constituem a resposta mais prometedora de uma Promoção do Emprego que se pretende eficaz e integradora dos variados grupos de cidadãos.

Todos estes aspectos estão retratados no presente Relatório, dos quais se destacam alguns resultados. O número de jovens qualificados inseridos em Estágios Profissionais passou de 19 582 em 2005 para 21 523 em 2006. No âmbito do Programa de Estágios na Administração Pública Central, foram abrangidos cerca de 2030 jovens e no Programa de Estágios da Administração Local, com início em 2007, foram inseridos cerca de 783 estagiários. Esta experiência tem mostrado que, em média, 70% destes jovens obtêm colocação no mercado de trabalho após a realização do estágio. No âmbito do Programa de Intervenção para Desempregados Adultos com mais de 55 anos, foram efectuadas cerca de 1500 integrações no mercado de trabalho, em 2006. O Programa de Formação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiência abrangeu 24 700 pessoas em 2005 e 2006 a que correspondeu uma execução financeira de 125 mil euros (a meta acumulada para 2008 é de 46 mil pessoas e 216 mil euros).

O número de alunos matriculados no ano lectivo 2006/2007 aumentou em 21 192 alunos, passando para 1,67 milhões de alunos, estando este acréscimo intimamente relacionado com as estratégias de combate à saída escolar precoce do sistema de educação e formação. O número de alunos inscritos em Cursos de Especialização Tecnológica no ano lectivo de 2006/2007 quase duplicou (2253 alunos) relativamente ao ano lectivo anterior, com 1259 alunos. No âmbito da Iniciativa Novas Oportunidades, em 2007 encontravam-se a frequentar cursos profissionalizantes de nível básico e sobretudo secundário, 184 469 jovens, sendo que em 2006 eram 152 897. Quanto aos adultos activos abrangidos pelo Sistema de RVCC, em

Março de 2007 encontravam-se inscritos em centros novas oportunidades, mais de 250 000, dos quais 75 000 procuravam obter o nível secundário, tendo já sido certificados, ao nível básico, cerca de 100 000 adultos.

Apontando já estes resultados para melhorias significativas em diferentes domínios de intervenção abrangidos pelo Plano Nacional de Emprego, torna-se necessário continuar a intensificar os esforços com vista à consecução do objectivo primordial da Estratégia Europeia de Emprego de criação de mais e melhores empregos com mais coesão social e territorial.

FSE: UM INSTRUMENTO AO SERVIÇO DO PNE

António Valadas da Silva
Presidente do Conselho Directivo do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu, IP

A educação e a formação desempenham um papel central na resposta aos fortes desafios que a Europa enfrenta: globalização, envelhecimento da população, emergência de novas tecnologias e de novas competências. Estas preocupações constituem outras tantas prioridades da Agenda de Lisboa que, de resto, sublinha a importância de que se reveste o investimento no capital humano e na adaptação dos sistemas de educação e formação ao longo da vida como uma das formas de resposta a estes desafios, garantindo o seu acesso a todos os cidadãos a fim de permitir reduzir os riscos de desemprego e exclusão social associados a baixas qualificações. A aprendizagem ao longo da vida é uma ferramenta essencial para garantir que os cidadãos adquiram competências e conhecimentos ajustados às necessidades do mercado de trabalho da sociedade do conhecimento.

Aliás, é neste contexto que se enquadra o desenvolvimento de um conjunto de políticas que a nível nacional têm vindo a ser consolidadas, integrando o perfil de objectivos estratégicos presente nas sucessivas gerações do PNE e visando de forma determinada melhorar a qualificação da população portuguesa, orientadas para a prevenção e combate ao insucesso e abandono escolar, o desenvolvimento do sistema de formação inicial, a consolidação do sistema de reconhecimento e validação de competências, o incentivo à formação contínua dos activos empregados e desempregados num contexto de aprendizagem ao longo da vida, a aposta em soluções de qualificação que favoreçam a inclusão nomeadamente dos grupos sociais mais desfavorecidos e vulneráveis.

O Fundo Social Europeu tem apoiado de forma determinante as diversas políticas públicas que visam dar resposta aos grandes desafios consagrados no PNE, assumindo um papel de grande relevância na generalização do acesso à educação e à formação visando o combate ao défice de escolarização e de qualificação profissional e o abandono escolar precoce, a melhoria da qualificação de base dos activos empregados,

a expansão da oferta de formação tecnológica de jovens, o desenvolvimento da formação dos activos empregados na perspectiva da sua qualificação e reconversão profissional. Por outro lado e tendo em vista a concretização destes desafios, em particular no quadro das políticas de aprendizagem ao longo da vida, a intervenção do FSE tem vindo a valorizar e a incentivar de forma particular a mobilização dos parceiros sociais, no pressuposto de que o desenvolvimento de competências e a aquisição de qualificações devem ser assumidos, igualmente, de forma partilhada por trabalhadores e empregadores.

O Fundo Social Europeu tem tido e irá continuar a ter no período de programação 2007-2013, no âmbito do QREN, um papel fundamental no financiamento das políticas de educação e formação, de emprego, de inclusão e desenvolvimento social, constituindo-se como um instrumento financeiro da maior relevância, a nível nacional, para a concretização da maioria dos domínios prioritários definidos na nova geração de linhas directrizes para o Emprego e, neste contexto, dos objectivos da Estratégia de Lisboa.

ENQUADRAMENTO

No seguimento do preconizado na Estratégia de Lisboa relançada pelo Conselho Europeu em 2005, em que as prioridades foram colocadas no crescimento económico e na criação de mais e melhor emprego, dando origem à apresentação de Programas Nacionais de Reforma por parte dos Estados Membros, Portugal definiu uma estratégia coordenada, através do seu Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE), que tem vindo a desenvolver de forma coerente e concertada, aos níveis macroeconómico, microeconómico e da qualificação, emprego e coesão social. O PNE 2005-2008, enquanto documento estratégico integrado de renovação e modernização do sistema de emprego português, tem desenvolvido, desde então, um esforço acrescido nesse sentido, em articulação estreita com os parceiros sociais, indo ao encontro dos apelos dos Conselhos Europeus desde 2005, no sentido dos Estados-Membros «aumentarem o investimento no conhecimento», bem como na «educação e formação» e prosseguirem as suas actividades para: «reforçarem o mercado interno e a competitividade, criarem condições mais propícias à inovação e ao aumento dos investimentos na investigação e no desenvolvimento, impulsionarem a qualidade do emprego e melhorarem a coesão social».

O Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN 2007-2013) – consubstanciado em três grandes Agendas Temáticas – Agenda para o Potencial Humano; Agenda para os Factores de Competitividade; e Agenda para a Valorização do Território – desempenha um papel fundamental na prossecução dos objectivos propostos no quadro da Estratégia de Lisboa revista. O Programa Operacional Temático Potencial Humano, ao integrar enquanto principais dimensões de intervenção: Qualificação Inicial, Adaptabilidade e Aprendizagem ao Longo da Vida, Gestão e Aperfeiçoamento Profissional, Formação Avançada para a Competitividade, Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa, Cidadania, Inclusão e Desenvolvimento Social e Promoção da Igualdade de Género, contribuirá

decisivamente para o prosseguimento das prioridades estabelecidas na Estratégia de Lisboa.

Decorrido que é o terceiro ano do relançamento da Estratégia de Lisboa é tempo de apresentar o segundo relatório de execução do PNE 2005-2008.

Neste segundo relatório de implementação do PNE 2005-2008, à semelhança do primeiro, desenvolve-se de forma mais detalhada o capítulo «Qualificação, Emprego e Coesão Social», que constituirá um anexo do PNACE a enviar à Comissão Europeia e que dá informação sobre a implementação, desenvolvimento e resultados alcançados numa perspectiva evolutiva desde o início dos Planos Estratégicos (2005), dando especial ênfase aos instrumentos de carácter estrutural criados para responder aos cinco grandes desafios que estruturam o PNE 2005-2008: i) «Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego»; ii) «Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial»; iii) «Promover a flexibilidade com segurança no emprego»; iv) «Reforçar a educação e qualificação da população portuguesa»; e v) «Modernizar o sistema de protecção social». No quadro destes desafios as políticas de igualdade de oportunidades para todos e de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, assumem uma dimensão, com uma abordagem específica na aproximação ao longo do ciclo de vida. Ao longo do relatório é tida em consideração e feita referência à Recomendação do Conselho a Portugal em 2004, no sentido de Portugal implementar medidas para aumentar o nível educacional dos jovens, assim como a recomendação feita pela Comissão a Portugal em 2007 relativa ao prosseguimento da modernização da protecção do emprego. Serão, ainda, tidos em conta os *points to watch* evidenciados pela Comissão Europeia.

A estrutura deste relatório desenvolve-se de forma idêntica ao relatório anterior, dividindo-se em três grandes capítulos:

1. Situação do sistema de emprego português.
2. Grandes desafios nacionais – principais desenvolvimentos e metas.
3. Governação e parcerias.

I. SITUAÇÃO DO SISTEMA DE EMPREGO PORTUGUÊS

O nível da actividade económica em Portugal, em 2006, quando medido pelo **PIBpm em valores reais**, aumentou 1,3% (2,8% na UE25), registando uma aceleração do crescimento face à evolução observada no ano anterior (+0,5% em 2005). No 1.º trimestre de 2007, o ritmo de crescimento da riqueza nacional registou uma nova aceleração (+1,6% se comparado com o semestre homólogo do ano anterior), justificada sobretudo pela dinâmica da procura externa (em particular, o crescimento das exportações de bens e serviços).

Quadro estrutural de indicadores macro-económicos e de emprego para Portugal

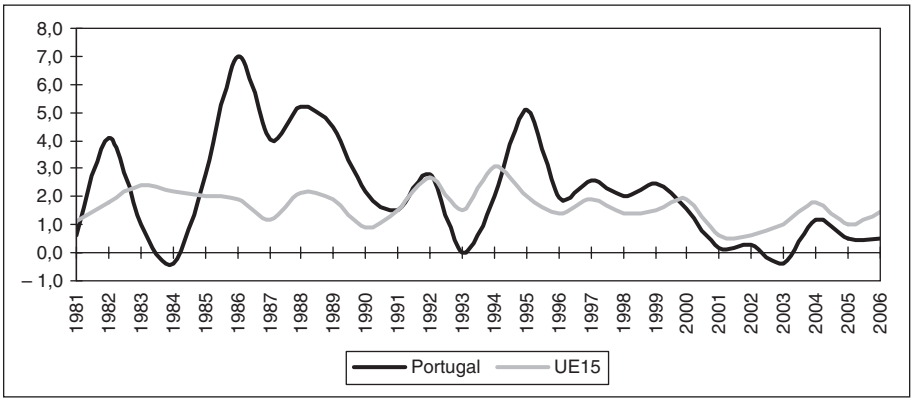
UE25 = 100

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
PIB *per capita* a preços e PPC correntes	74,9	74,6	74,1	74,0	73,8 b	72,2	72,4	71,7 e
Remunerações por trabalhador a preços e PPC correntes	74,2	74,0	73,1	73,8	74,7 b	73,0	73,6 p	73,9 p
Custos unitários do trabalho a preços e PPC correntes	114,4	115,2	114,8	115,2	115,9	115,2	115,3 p	115,1 p
Taxa de Inflação	137,5	116,7	176,0	176,2	173,7	125,0	100,0	59,1
Produtividade média do trabalho por pessoa empregada	67,2	67,1	66,4	66,5	67,0 e	64,6	65,5	65,3 e
Produtividade média do trabalho por hora trabalhada (UE 15 = 100)	60,3	61,4	58,2	58,0	59,2 e	56,6	57,5	n.d.
Taxa de Actividade	103,4	103,9	104,9	105,4	105,2	104,7	104,6	104,8 p
Taxa de Emprego	108,9	109,6	109,9	109,6	108,3	107,1	105,8	104,9 p
Taxa de Desemprego	50,0	46,5	47,6	57,5	70,0	74,4	87,4	97,5
Taxa de Desemprego dos Jovens	49,2	50,6	52,8	63,4	77,1	81,0	87,0	94,2
DLD/Desemprego Total	86,9	92,8	84,3	78,1	78,1	97,8	107,1	111,8 p

Fonte: Eurostat (11 de Setembro de 2007).
Notas: n. d. – dados não disponíveis; p – previsões; e – estimativas; b – quebra de série.

Em matéria de **produtividade do trabalho**, indicador em que Portugal apresenta níveis estruturalmente baixos, nos últimos anos, o ritmo evolutivo não tem sido muito elevado, sobretudo se comparado com o da UE. De facto, ainda que com valores positivos nos últimos anos (+ 1,4%, + 0,5%, + 0,6%, entre 2004 e 2006), o crescimento da produtividade do trabalho não conseguiu acompanhar o ritmo evolutivo da UE no mesmo período.

Evolução da Produtividade em Portugal e na UE



Fonte: INE – Contas Nacionais Trimestrais, Inquérito ao Emprego.

Associado à evolução do PIB português, o **emprego**, em 2006 aumentou (0,7%), o que revela uma estreita dependência da conjuntura económica, com uma relação produto-emprego muito intensa e uma significativa rapidez de ajustamento. Na realidade, o emprego, que tinha estacionado em 2005 (0,0%), registou um crescimento em 2006 de 0,7%, que se traduziu num acréscimo líquido de cerca de 37 000 empregos.

A população **activa** continuou a trajectória de crescimento que vem registando ao longo dos últimos anos (1% e 0,8%, respectivamente em 2005 e 2006). Excepto em 2006, em que o crescimento foi, praticamente, idêntico para os homens e mulheres; em 2005, o ritmo de crescimento da população activa feminina foi bastante mais acentuado (2,0% para as mulheres, contra 0,2% para os homens, em 2005). Tal facto, tem contribuído para a redução do desvio entre a taxa de actividade (15-64 anos) feminina e masculina (de 12 p.p em 2005 para 10,7 p.p. no 1.º semestre de 2007).

A **taxa de emprego global** (15-64 anos), por sua vez, situou-se em 67,9% no cômputo de 2006 (+ 0,4 p.p face a 2005). Estes valores evidenciam a necessidade de promover o aumento da taxa de emprego até 2010, de forma a cumprir a meta fixada pela Cimeira de Lisboa (70%) para essa data.

Evolução da taxa de emprego, 2001 – 1.º semestre 2007, segundo a região (NUT II)

Regiões	Taxa de Emprego						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 1.º Sem.	2007 1.º Sem.
Norte	69,0	68,3	66,9	66,2	65,9	66,5	65,7
Centro	72,0	73,0	72,7	72,0	71,4	71,7	71,4
LVT	68,8	67,6	67,0	67,0	66,8	67,0	66,9
Alentejo	64,0	64,8	65,0	66,7	67,0	67,4	67,7
Algarve	68,4	69,1	68,5	69,4	68,0	69,1	69,0
Açores	61,0	62,1	62,2	63,2	63,0	63,5	62,9
Madeira	64,0	66,3	66,4	66,6	67,6	67,0	66,3
Total	**68,9**	**68,7**	**68,0**	**67,8**	**67,5**	**67,9**	**67,5**

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

O aumento da taxa de emprego global, em 2006, foi observado em todas as **regiões** (NUT II), com excepção da Madeira (- 0,1 p.p.). No cômputo do ano, o Centro (71,6%), o Algarve (69,4%) e o Alentejo (67,.9%) caracterizaram-se por deter taxas de emprego iguais ou superiores às do conjunto do País, pertencendo as mais baixas aos Açores (63,7%) e ao Norte (66,4%). No primeiro semestre de 2007 (por comparação com o período homólogo do ano anterior), regista-se já uma dinâmica de retrocesso: apenas nas regiões do Norte e do Alentejo ocorre um ligeiro acréscimo da taxa de emprego (0,2 p.p., em ambas).

A **taxa de emprego das mulheres**, em crescimento desde 1998, estabilizou nos 61,7% em 2004 e 2005, subindo a 62% em 2006, valor superior à meta fixada pela Cimeira de Lisboa para 2010 (60%). No mesmo sentido, a evolução da taxa de emprego dos homens foi favorável (+ 0,5 p.p. em 2006 face a 2005), tendo-se elevado ligeiramente o desvio entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres (11,7 p.p. em 2005, 11.9 p.p. em 2006).

De acordo com os elementos do módulo *ad-hoc* do Inquérito ao Emprego sobre a «*Conciliação entre a vida profissional com a vida familiar*», este desvio cresce para 17,6 p.p. no caso daqueles que têm filhos com menos de 15 anos (2005). Além disso, os resultados deste módulo permitem afirmar que a discrepância entre as taxas de emprego dos dois sexos é crescente com o número de filhos e decrescente com a idade dos mesmos.

De acordo com o INE[1], «*Portugal, quando comparado com outros países da União Europeia, apresenta uma das maiores taxas de emprego de mulheres*

1 Torres, Sónia.

(dos 20 aos 49 anos) com filhos até aos 12 anos e com três ou mais filhos. Além disso, é um dos países onde são menores as diferenças entre taxas de emprego das mulheres por idade dos filhos».

A recuperação ocorrida no emprego, em 2006, resulta, simultaneamente, do aumento do **emprego masculino** (+ 0,9%) e do **emprego feminino** (+ 0,5%). É de realçar, ao mesmo tempo, o aumento do **emprego a tempo parcial** (+ 1,1% em 2006 e 8% no primeiro semestre de 2007), em particular no que diz respeito ao emprego masculino (+ 7,3% na média do ano e + 10,9% no 1.º semestre de 2007), tendo o feminino diminuído 2,1% na média do ano e aumentado 6,5% no 1.º semestre de 2007. O **emprego a tempo completo** apresentou uma tendência crescente desde 2003 (0,7% em 2006) diminuiu no primeiro semestre de 2007 (– 1,2%), com intensidade idêntica para ambos os sexos.

Numa análise por **grupos etários**, constata-se que o emprego aumentou com maior significado, em 2006, no caso dos trabalhadores detentores de 25 a 54 anos (1,2%, 45,9 mil empregos), com maior intensidade para os homens (1,4%). Neste ano o volume de emprego apenas se reduziu entre os jovens (– 3,7% em 2006), mas a diminuição apresentou uma menor intensidade face aos últimos quatro anos. A redução do emprego juvenil, observada em 2006, foi mais intensa para os rapazes (– 4,7%) do que para as raparigas (– 2,4%).

Por sua vez, os trabalhadores com idade entre os 55 e 64 anos que tinham invertido a tendência de redução da taxa de emprego entre 2003 e 2004, viram a sua taxa de emprego diminuir de 50,5%, em 2005, para 50,1% em 2006 (– 0,9 p.p. mulheres; + 0,1 p.p. homens). No entanto, o valor da taxa de emprego entre os trabalhadores mais velhos é superior à meta fixada para 2010 (50%), perspectivando-se a sua manutenção, fruto nomeadamente das alterações introduzidas no sistema de protecção social.

Em termos **sectoriais**, registou-se um aumento do emprego nos «Serviços» e na «Indústria» em 2006 (+ 1%, referente a + 28,8 mil empregos; + 0,7%, + 10,6 mil empregos, respectivamente), em conjugação com uma perda de empregos nos restantes grandes sectores de actividade.

Quanto à **situação na profissão**, é de salientar o aumento do emprego por conta de outrem (+ 2,2% em 2006), reforçado no primeiro semestre de 2007 (+0,2%; em exclusivo nas mulheres: + 0,8% face a – 0,3% dos homens), conjugado com uma diminuição do trabalho por conta própria (– 2,7% em 2006 e – 0,4% no 1.º semestre de 2007), sobretudo, para este último período, nas mulheres e nos trabalhadores sem pessoal ao serviço (– 0,8%). É igualmente de referir o acréscimo dos contratos não permanentes (+ 7,8% em 2006) e, em simultâneo, dos contratos permanentes (+ 0,9%), sobretudo nos homens (+ 1,5%).

O emprego das pessoas com **habilitações** mais elevadas continua a registar aumentos significativos (+ 4,9% secundário e + 4% ensino superior),

baixando em contrapartida o emprego dos que possuem um nível até ao ensino básico (– 0,7%), quando considerada a média de 2006. Contudo, a melhoria dos níveis de habilitação da população empregada não se traduz, de forma imediata, na melhoria dos níveis de qualificação (obtidos com base nas profissões).

Apesar do ligeiro acréscimo já referido do emprego global no último ano (+ 0,7% em 2006), o **desemprego** aumentou em 2006 face a 2005 (+ 1,3%; + 5,5 mil desempregados), mas de forma claramente inferior à evolução registada em anos anteriores, designadamente em 2005 (15,7%). A evolução recente do desemprego está sobretudo associada ao intenso processo de reestruturação que a economia portuguesa tem vivido nos últimos anos, em simultâneo com um grande esforço de controlo do défice orçamental do país, que também se reflectiu naturalmente na dinâmica de evolução do mercado de trabalho.

Evolução da taxa de desemprego, 2001 – 1.º semestre 2007, segundo a região (NUT II)

Regiões	Taxa de Desemprego						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 1.º Sem.	2007 1.º Sem.
Norte	3,7	4,9	6,8	7,7	8,8	8,7	9,4
Centro	2,8	3,1	3,6	4,3	5,2	5,3	5,8
LVT	5,1	6,8	8,1	7,6	8,6	8,3	8,9
Alentejo	6,9	7,5	8,2	8,8	9,1	9,3	9,1
Algarve	3,8	5,2	6,1	5,5	6,2	5,5	6,9
Açores	2,3	2,6	2,9	3,4	4,1	3,9	4,4
Madeira	2,5	2,5	3,4	3,0	4,6	4,8	6,6
Total	**4,0**	**5,0**	**6,3**	**6,7**	**7,6**	**7,5**	**8,1**

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego.

De acordo com dados do Inquérito ao Emprego do INE, em 2006 encontravam-se assim desempregadas 427,8 mil pessoas em 2006, o que corresponde a uma taxa de desemprego (15-64 anos) de 8,1% na média de 2006. Já os elementos disponibilizados pelo SPE mostram que o número de desempregados inscritos nos Centros de Emprego era, no final do 4.º trimestre de 2006, de cerca de 452,7 mil (57,6% mulheres), correspondendo a uma descida do volume global da população desempregada registada, de 5,6 % em relação ao trimestre homólogo de 2005. Esta tendência de descida no desemprego inscrito nos centros de emprego tem continuado a verificar-se ao longo do 1.º semestre de 2007.

O ritmo de crescimento do desemprego global tem estado fortemente associado ao aumento do desemprego da população entre os 25 e os 54 anos (+6,9 mil desempregados em 2006). Note-se ainda que, neste ano, se reduziu o desemprego nos jovens (-2,3%), sobretudo devido à redução da incidência do fenómeno nas raparigas (-6,8%). Este comportamento do desemprego juvenil alia uma quebra da população jovem (total e activa) a uma redução também no emprego. Assim, o desemprego juvenil (relativamente ao desemprego total) tem visto o seu peso reduzir-se, progressivamente, desde 2001 (29,8% nessa altura), cifrando-se, em 2006, em 20,7% e no 1.º semestre de 2007 nos 19%.

O **desemprego de curta duração**, em 2006, reduziu-se face ao ano anterior, o que já não se verificava à vários anos, pelo que foi o **desemprego de longa duração** (DLD) o principal impulsionador do crescimento do desemprego global (+4,9%), em especial o de muita longa duração (20,7%), o que já não se verificou no primeiro semestre de 2007 (o DLD apenas cresceu 0,6%). Por essa razão a taxa de DLD aumentou ligeiramente no último ano, cifrando-se em 3,9% em 2006 (3,8% em 2005) e a proporção de DLD no desemprego total subiu de 49,9%, em 2005, para 51,7%, baixando de novo para os 49,2 no 1.º semestre de 2007. Note-se que o diferencial entre homens e mulheres se alterou nesse período tendo passado de -1,9 p.p. em 2005 para +1,8 p.p. em 2006. Esta tendência foi verificada no primeiro semestre de 2007 (+2,3 p.p.), os homens ganham assim uma maior importância do que as mulheres no DLD.

Em termos **regionais** mantém-se as tendências verificadas nos anos anteriores, com o Norte e o Alentejo a apresentarem a maior incidência de desemprego junto da população activa (8,9% e 9,2% em 2006, a mesma taxa que em 2005) e Lisboa, Algarve e os Açores apresentarem sinais de recuperação. No 1.º semestre de 2007 surgem os primeiros sinais de desajustamento, como já foi referido através do aumento do crescimento do desemprego em todas as regiões com excepção do Alentejo (-0,2 p.p.), sendo, o aumento, particularmente visível no Algarve (1,4 p.p.), Madeira (1,8 p.p.) e Norte (0,8 p.p.). O mercado de trabalho nestas duas regiões é muito influenciado por questões sazonais.

Por sua vez, o volume de ofertas de emprego disponíveis (vagas) registadas nos Centros de Emprego, no final do 4.º trimestre de 2006, foi de 9,3 milhares, um valor substancialmente superior ao do trimestre homólogo de 2005 (7,2 milhares). Também, a evolução das colocações efectuadas, ao longo de 2006 (59 milhares) foi de sentido idêntico à do fluxo das ofertas, tendo crescido 2,7% (1,5 milhares) face ao ano anterior. Ao longo do 4.º trimestre, o número de colocações (13,4 milhares) foi ligeiramente superior ao do trimestre homólogo de 2005 (13 milhares).

O esforço desenvolvido nos últimos anos, ao nível da **educação e formação** da população portuguesa, resultou em ritmos evolutivos por

vezes superiores aos da UE, mas este não foi ainda suficiente para uma adequada convergência do país face à média comunitária. De facto, em 2006, ainda se cifrava em 49,6% (77,7% na UE25) os jovens portugueses no grupo etário 20-24 anos com um nível de habilitações igual ou superior ao secundário (crescimento médio anual de 1,1% entre 2000 e 2006, face a 0,2% da UE25). Quanto à saída escolar precoce (indivíduos dos 18 aos 24 anos), os vários programas existentes começaram a gerar resultados – verificando-se uma redução contínua entre 2002 e 2005 (45,1% e 38,6%, respectivamente, embora, se estime, um ligeiro aumento para 39,2% em 2006 (15,1% na UE25)[2].

Em 2006, continuou a registar-se um valor relativamente baixo de participação da população portuguesa em acções de educação e formação[3] (3,8% para o grupo etário 25-64 anos, contra 9,6% na UE27), apresentando uma tendência decrescente desde 2004, com valores globais superiores para as mulheres (4%, face a 3,7% para os homens). Esta taxa de participação está inversamente ligada à idade da população, isto é, quanto mais baixos forem os grupos etários, maior é a taxa (8,6%, 25-34 anos; 3,3%, 35-44 anos; 1,6%, 45-64 anos; e 0,7%, 55-64 anos), verificando-se a mesma tendência na UE27, É dentro da população inactiva que se verifica uma maior participação em acções de educação e formação (6% em Portugal face a 7,1% da UE27), seguida pela população desempregada (5,3% em Portugal face a 7,8% da UE27). Por fim, apenas 3,2% da população empregada portuguesa participa em acções de aprendizagem ao longo da vida (10,6% na UE27). Pode, ainda, dizer-se que taxa de participação está também directamente ligada aos níveis de escolaridade da população, na medida em que quanto mais elevado o nível de educação, maior é a taxa de participação (1,3%, 10,6% e 10,1% para níveis de educação baixo, médio e elevado, respectivamente).

Ainda assim, estes dados subestimarão o grau de participação da população adulta em acções de educação e formação. Efectivamente, outros estudos têm apontado para valores mais elevados, designadamente um relatório da OCDE[4] que regista, para o ano de 2003, uma taxa de participação em educação e formação no caso Português de 7% (4%, 15% e 27% para níveis de educação baixo, médio e elevado, respectivamente)[5].

Na definição da estratégia de acção, a política de promoção do emprego, no contexto de uma sociedade do conhecimento mais coesa, tem

---

2 EUROSTAT.

3 EUROSTAT.

4 OECD – Education at a Glance 2006.

5 Tal como havia sido referido no PNE 2005-2008, dados do EUROSTAT apontam para que, em Portugal, 44% dos indivíduos no grupo etário 25-64 anos tenha participado em alguma actividade de ALV em 2003.

em consideração a segmentação existente ao nível do mercado de trabalho em Portugal, no que diz respeito ao acesso aos empregos melhor remunerados, com um carácter mais estável e com melhores condições de trabalho. Esta segmentação ocorre não só ao nível da economia paralela (ou informal), mas também no contexto do mercado de trabalho formal, onde é também de referir a existência dos chamados trabalhadores pobres, num quadro de desigualdade social (o coeficiente de Gini, referente à desigualdade na distribuição do rendimento, era de 41% em Portugal, em 2004, face a uma estimativa de 31% na UE25) e de um nível de pobreza ainda elevados (taxa de risco de pobreza, após transferências, de 20% em Portugal face a 16% na UE25, ainda em 2005).

Estão particularmente sujeitos a dificuldades de inserção/reinserção no mercado de trabalho os grupos mais vulneráveis: jovens com menores níveis habilitacionais, mulheres, trabalhadores mais velhos (em particular em contextos de reestruturações empresariais e/ou situações de DLD), pessoas com deficiência e imigrantes. Relativamente a estes últimos, ainda assim, Portugal apresenta uma situação relativamente favorável, se comparado com outros países da UE25, com um gap na taxa de desemprego entre nacionais da UE e de países terceiros de 5,4 p.p. em 2005[6] (8,1% na UE25).

6 EUROSTAT – Indicators for monitoring the Employment Guidelines – 2007 compendium.

II: OS GRANDES DESAFIOS NACIONAIS – PRINCIPAIS DESENVOLVIMENTOS E METAS

Desafio I – Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego

O objectivo de fazer da União Europeia o espaço de excelência da sociedade do conhecimento insere-se no contexto de economias cada vez mais globalizadas e da progressiva liberalização da mobilidade das pessoas, em que o *stock* de capital humano e a acumulação de conhecimentos, aptidões e competências se associam ao sistema de emprego numa perspectiva de ciclo de vida, no âmago da qual é indispensável uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.

Na sequência da aposta na qualificação dos portugueses reforçada em 2005 – Iniciativa Novas Oportunidades (*vide* Desafio 4) – a acção governativa nesta matéria empenha-se na promoção de uma cultura de ALV que, entre outros, estimule a economia nacional no sentido de reforçar a inovação e o empreendedorismo, promovendo um processo de desenvolvimento sustentado, a actualização e acumulação de competências e a redução da segmentação do mercado de trabalho.

Desta forma, será possível assegurar a performance do mercado de trabalho com criação de emprego de qualidade e sustentável, no seguimento de um forte período de reestruturações empresariais pelo qual Portugal tem vindo a passar nos últimos anos e que, não obstante as dificuldades resultantes de um tecido produtivo em processo de modernização, estará a conduzir a um reforço dos índices de competitividade e produtividade das empresas, à escala internacional (*vide* Desafio 2).

É este o enquadramento de base, no quadro do desafio de «promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego», no contexto do qual Portugal procura dar resposta a uma das conclusões do Conselho da Primavera de 2007, que referia ser «*igualmente necessário reforçar a abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida afim de melhorar o acesso ao mercado de trabalho*».

A estratégia de combate e prevenção do desemprego

O contexto conjuntural da economia portuguesa tem-se revelado particularmente difícil nos últimos anos, mesmo se, como o demonstram os dados anteriormente apresentados, já se registarem em 2006 algumas melhorias, nomeadamente ao nível do crescimento da população empregada. De facto, o volume de emprego recuperou o ritmo de crescimento nos adultos primordialmente em idade activa (25-54 anos), tendo abrandado o ritmo de diminuição no caso dos jovens, explicado pela redução quer da população total, quer da população activa, tendo o volume de desemprego deste grupo etário diminuído.

Quanto ao desemprego, registou-se um forte abrandamento do seu aumento nos adultos, sendo que no caso do grupo etário 25-54 anos se registou, inclusive, uma diminuição do volume de desemprego dos homens (-4,4%), enquanto nos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) essa redução ocorreu no caso das mulheres (-2,9%). A evolução foi, igualmente, positiva ao nível do volume de desemprego por duração e por nível de instrução, sendo generalizada a evolução positiva deste indicador, em 2006.

A actuação governativa nesta matéria tem-se pautado pela sintonia com as conclusões do Conselho da Primavera de 2007, em particular com a orientação aos Estados-Membros no sentido de «*desenvolver políticas que promovam […] o papel dos jovens, nomeadamente a sua transição da escola para a vida laboral, dos idosos e das pessoas com baixas qualificações enquanto participantes activos na economia e no mercado de trabalho, com o objectivo de utilizar todo o seu potencial para contribuir para o desenvolvimento económico e social das nossas sociedades*».

De facto, no âmbito da intervenção do Serviço Público de Emprego, deve destacar-se, pela sua relevância, o papel desempenhado pelas **Iniciativas INSERJOVEM e REAGE** (vocacionadas para jovens e adultos, respectivamente), cujas metodologias de intervenção têm sido ajustadas, progressivamente, desde 2005 (nomeadamente no seguimento de alterações legislativas, como a revisão do regime jurídico de protecção no desemprego[7] – *vide* Desafio 5), com vista a torná-las proactivas, em tempo útil, às necessidades do mercado de trabalho e dos diferentes públicos, de um modo especial aqueles que estão mais expostos à exclusão do mercado de trabalho e da sociedade.

Têm sido implementadas novas funcionalidades que permitem uma melhor definição dos diferentes públicos, tendo por base critérios de idade, habilitações e de desfavorecimento face ao mercado de trabalho, contri-

---

7 Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro.

buindo para uma maior focalização junto dos que demonstram maiores dificuldades de inserção e uma actuação mais direccionada para as especificidades de cada grupo. A este facto, alia-se, também, a implementação de procedimentos promotores da procura activa de emprego por parte dos indivíduos desempregados, registando-se, simultaneamente, um reforço do acompanhamento e monitorização da metodologia de intervenção dos centros de emprego.

No que diz respeito aos jovens, e no seguimento das conclusões do Conselho da Primavera de 2006 – «*é urgente melhorar a situação dos jovens no mercado de trabalho e reduzir significativamente o desemprego entre a juventude*» – e em particular quanto ao cumprimento do objectivo de oferecer uma nova oportunidade aos jovens (sob a forma de emprego, aprendizagem, formação complementar ou outra medida que favoreça a sua empregabilidade) no prazo máximo de seis meses até ao final de 2007 (e de quatro meses até 2010), a actuação do SPE, no âmbito da metodologia INSERJOVEM, foi reforçada, através da sinalização precoce dos desempregados jovens aos três meses.

Os centros de emprego, no âmbito da sua actuação ao nível das metodologias INSERJOVEM e REAGE, envidam todos os esforços no sentido de garantir uma resposta dentro de 6/12 meses, a jovens/adultos, respectivamente. Desta forma, é definido com todos os desempregados o respectivo Plano Pessoal de Emprego, sempre que possível no momento da sua inscrição para emprego. A motivação dos desempregados para a adopção de atitudes proactivas na implementação de estratégias de aproximação ao mercado de trabalho constitui uma componente à qual se dedica um forte investimento, pelo que a intervenção do SPE se caracteriza pelo carácter preventivo e pela precocidade da sua actuação.

Neste sentido, os dados relativos à proporção de desempregados que decorridos 6/12 meses (jovens e adultos, respectivamente) não foram alvo de um serviço de aconselhamento intensivo ou apoio à procura de emprego (serviços preventivos) foram mais favoráveis em 2006 do que no ano anterior, como se constata pela análise do quadro seguinte. A evolução, foi particularmente, positiva no caso dos jovens que não foram alvo destes serviços, com uma redução superior a 30% entre 2005 e 2006.

Iniciativas INSERJOVEM e REAGE, 2005, 2006 e 2.º trimestre de 2007, %

			2005	2006	2.º Trim. 2007
Serviços preventivos	Jovens	**T**	**8,2**	**5,6**	**6,1**
		H	8,0	5,2	5,3
		M	8,4	5,9	6,7
	Adultos	**T**	**8,5**	**7,6**	**3,5**
		H	9,1	7,7	3,1
		M	8,1	7,5	3,7

Fonte: IEFP.

Foi igualmente positiva a evolução da proporção de desempregados sem nenhuma resposta, sob a forma de colocação no mercado de trabalho, formação, experiência de trabalho ou outra medida de apoio à melhoria da empregabilidade, pelo serviço público de emprego. Em termos dos jovens/ /adultos a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade[8] ao fim de 6/12 meses, a Iniciativa INSERJOVEM registou uma melhoria em 2006 (21,7% face a 23,4% em 2005), enquanto relativamente aos adultos (Iniciativa REAGE), o comportamento de 2006 também foi mais favorável do que o do ano anterior (21,9% face a 23,2%), sendo que em ambos os casos os homens apresentam melhores performances que as mulheres. Se for tida em conta a abordagem mais global, abrangendo as categorias 1-7 LMP[9], a evolução é ainda mais positiva.

Iniciativas INSERJOVEM e REAGE, 2005, 2006 e 2.º trimestre de 2007, %

			2005	2006	2.º Trim. 2007
Nova Oportunidade (categorias 2-7 LMP)	Jovens	**T**	**23,4**	**21,7**	**21,3**
		H	22,4	19,7	18,5
		M	24,1	23,1	23,4
	Adultos	**T**	**23,2**	**21,9**	**19,9**
		H	25,4	22,9	20,2
		M	21,7	21,1	19,8

(continua)

8 Nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade.

9 A categoria 1 ALMP inclui, ainda, aconselhamento intensivo e assistência na procura de emprego.

(continuação)

			2005	2006	2.º Trim. 2007
Nova Oportunidade (categorias 1-7 LMP)	Jovens	**T**	**8,1**	**5,5**	**6,0**
		H	7,9	5,1	5,3
		M	8,3	5,8	6,6
	Adultos	**T**	**8,4**	**7,4**	**3,4**
		H	9,0	7,6	3,1
		M	7,9	7,3	3,6

Fonte: IEFP.

Em 2006, os maiores decréscimos do desemprego registado, no âmbito do SPE, verificaram-se nos desempregados cujo tempo de inscrição entre seis e menos de 12 meses (-15,7%), permitindo concluir pela boa prestação em ambas as Iniciativas. Acresce a redução do desemprego registado de longa duração: de facto, a evolução dos DLD foi muito positiva, com uma evolução, em 2006, de -7,7% (contrária ao crescimento ocorrido em 2005). A redução dos desempregados inscritos no SPE foi generalizada a todas as regiões do continente, a todos os grupos etários e a todos os níveis habilitacionais (excepção ao nível de habilitações do ensino superior).

A acção reparadora junto dos desempregados (e, em particular, ao nível dos DLD) é alvo de uma forte intervenção do SPE, com vista a minimizar os danos resultantes da situação de desemprego e, tão depressa quanto possível, promover a empregabilidade dos indivíduos. Os resultados constantes do quadro seguinte ilustram a redução do influxo em DLD entre 2005 e 2006, quer entre os jovens, quer no caso dos adultos, sendo as reduções mais notórias no caso dos homens. Ainda assim, o esforço de activação dos DLD em 2006 foi menos conseguido, dado que se apostou no reforço das metodologias preventivas (INSERJOVEM e REAGE), tendo sido notório o reforço dos abrangidos em medidas de emprego, formação profissional e reabilitação (+10,3% face a 2005).

		2005			2006			2.º Trim. 2007		
		Total	**H**	**M**	**Total**	**H**	**M**	**Total**	**H**	**M**
Influxo em DLD	Jovens	**23,7**	22,6	24,5	**21,9**	19,9	23,4	**21,5**	18,7	23,7
	Adultos	**24,3**	26,1	23,1	**22,9**	23,5	22,4	**20,7**	20,8	20,7
Taxa de Activação[10]		**31,4**	23,6	36,4	**24,6**	20,0	27,9	**n.d.**	n.d.	n.d.
N.º de pessoas em medidas de emprego, formação profissional e reabilitação		**268 mil**			**295 mil**			**n.d.**		

Fonte: IEFP.

10 Total de DLD que beneficiaram de medidas 2-7, como rácio do n.º DLD (média anual).

É de referir, ainda, a implementação da medida de benefícios fiscais com vista à criação de emprego para jovens e DLD, que se encontra concluída, pela reformulação e consagração no Estatuto dos Benefícios Fiscais destes incentivos[11].

A difícil conjuntura dos últimos anos vivida pela economia nacional e pelo mercado de trabalho em particular, justificou, como foi previamente referido, o lançamento de **programas de intervenção junto de públicos específicos de desempregados** – no quadro mais vasto do conjunto das políticas activas de emprego, que se encontram num processo de reforma e racionalização – concebidos e implementados em função do grupo etário, nível de habilitações/qualificações, e ainda em condições de maior exposição ao risco de exclusão (imigrantes e pessoas com deficiência[12]).

Programas de Intervenção para Desempregados

Programa de Intervenção[13]	Execução em 2005 e 2006		Meta acumulada 2008	
	Física	Financeira	Física	Financeira
Jovens Desempregados (15-22 anos)	93 mil	299 milhões €	135 mil	422 milhões €
Jovens (23-30 anos)	74 mil	113 milhões €	115 mil	239 milhões €
Desempregados (31-54 anos)	134 mil	158 milhões €	265 mil	310 milhões €
Desempregados com qualificação superior	51 mil	125 milhões €	108 mil	237 milhões €
Desempregados Adultos (+ de 55 anos)	12,5 mil	8,8 milhões €	90 mil	63 milhões €

Fonte: IEFP.

A inserção sustentada dos jovens no mercado de trabalho implica um forte investimento na sua qualificação, escolar e profissional, pelo que o **Programa para Jovens Desempregados entre os 15 e os 22 anos** tem como principal componente a integração em percursos formativos de dupla certificação. Este programa prevê períodos de monitorização cada 30 dias

11 A medida de benefícios fiscais com vista à criação de emprego para jovens e DLD foi reformulada e prevista no artigo 82.º da Lei n.º 53-A/2006, de 29 de Dezembro, que aprovou o Orçamento Geral do Estado para 2007, tendo procedido a alterações ao Estatuto dos Benefícios Fiscais, designadamente o artigo 17.º sobre criação de emprego. Os dados relativos à adesão das empresas a benefícios desta natureza dependem de informação fiscal que é obrigatório prestar apenas em Junho do ano posterior ao exercício a que respeitam, pelo que só no final de 2007 será possível apurar dados relativos a 2006.

12 Para este grupo, vide ponto seguinte «*A promoção da inclusão de todos no mercado de trabalho*».

13 Programas de intervenção apenas sobre a responsabilidade de execução do IEFP.

para os jovens desempregados com menos do 12.º ano de escolaridade e cada 45 dias para os que já completaram o ensino secundário.

Quanto ao **Programa de Intervenção para Desempregados entre 31 e 54 anos**, a maioria dos abrangidos foram apresentados a Ofertas de Emprego, tendo um número significativo obtido colocação. Os desempregados deste grupo que, pelo seu perfil de empregabilidade, não reuniam condições para a integração directa no mercado de trabalho, foram encaminhados maioritariamente para actividades ocupacionais, acções de formação profissional ou intervenções de orientação profissional.

Para além do reforço da intervenção dos SPE no último trimestre de cada ano (convocatória entre Outubro e Dezembro), os desempregados de nível de qualificação superior são, de acordo com o previsto no **Programa de Intervenção para Desempregados Qualificados**, motivados para adoptar atitudes proactivas e utilizar, autonomamente, as TIC para a sua inserção profissional. Neste sentido, a modernização dos serviços, que têm vindo a disponibilizar um maior número de intervenções por recurso às TIC, contribui significativamente para potenciar a mais valia inerente a esta tipologia de público.

Enquadra-se, igualmente, no âmbito do reforço da ligação dos jovens qualificados, nomeadamente licenciados, ao mercado de trabalho, a aposta em medidas de apoio a **Estágios Profissionais**, enquanto forma privilegiada de promover com sucesso a transição do sistema de educação e formação para o emprego desses jovens, uma vez que a experiência tem demonstrado que, em média, 70% desse jovens obtém uma colocação no mercado de trabalho após a realização do seu estágio. Efectivamente, no quadro dessas medidas (incluindo a medida de estágios profissionais de natureza geral gerida pelo IEFP, os Estágios na Administração Pública Central no âmbito do MTSS, os Estágios promovidos no âmbito do INOV-JOVEM e os estágios de luso-descendentes) passaram de 19 582 para 21 523, entre 2005 e 2006. Importa, igualmente, referir que no âmbito do Programa de Estágios na Administração Pública Central foram abrangidos cerca de 2030[14] estagiários e no Programa de Estágios da Administração Local, com início em 2007, foram inseridos cerca de 783 estagiários.

O **Programa de Intervenção para Desempregados Adultos com mais de 55 anos** aumentou em 50% a sua execução entre 2005 e 2006. Tendo um carácter recente, encontra-se ainda numa fase embrionária de implementação: encontra-se em elaboração a portaria dos Programas Ocupacionais e Programa de Voluntariado Sénior e foi elaborado o PROMOTI – Programa de Promoção Motivacional, actuando, por um lado,

14 Entre 2005 e Julho de 2007.

no reinvestimento dos desempregados mais velhos no seu percurso profissional e, por outro, na sua capacitação, com mais saberes e competências para poderem desempenhar uma actividade profissional com bons níveis de produtividade e de realização pessoal.

Este programa responde, desde já, ao preconizado no Conselho Europeu da Primavera de 2007, com vista à relevância do papel dos idosos e da importância do aproveitamento do seu potencial, nomeadamente no mercado de trabalho. De facto, este programa foi considerado como um bom exemplo a nível europeu em matéria de promoção do envelhecimento activo[15], ao actuar não só de modo preventivo (pelo combate à saída precoce do mercado de trabalho) mas também reparador, fornecendo orientação profissional acrescida, formação profissional, processos RVCC, formação de reconversão e aperfeiçoamento profissional com vista à plena integração no mercado de trabalho. Estas medidas contribuem para promover a valorização pessoal e social e os níveis de empregabilidade, dando prioridade aos trabalhadores mais velhos no recrutamento de ofertas que cobrem necessidades sociais não satisfeitas pelo mercado. Em 2006, foram efectuadas cerca de 1500 integrações no mercado de trabalho.

A promoção da inclusão de todos no mercado de trabalho

Os Conselhos Europeus da Primavera têm sido recorrentes, nas suas conclusões, em apontar para a necessidade de «*aumentar a participação no mercado de trabalho, em especial […] das pessoas com deficiência e ainda dos migrantes legais e das minorias*» (2006), bem como «*de reforçar a coesão económica e social em toda a União*» (2007). Em Portugal, são diversas as iniciativas que têm vindo a ser desenvolvidas em matéria de implementação de políticas inclusivas, em particular no âmbito do enquadramento estratégico da **Estratégia Nacional para a Protecção Social e a Inclusão Social 2006-2008**, na qual se realça, pela sua forte interacção com o PNE, o **Plano Nacional de Acção para a Inclusão** (PNAI)[16] (*vide* Desafio 5). Numa dimensão mais sectorial e de reforço das prioridades nacionais em matéria de protecção e inclusão social é de referir a aprovação, em 2006, do Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidades e, em 2007, do Plano para a Integração dos Imigrantes.

A Estratégia de Lisboa revista em 2005, recentrada no crescimento e no emprego, preconiza que a protecção social seja encarada como um factor produtivo. É neste contexto que se enquadra de um modo particular

15 EMCO Working Group analytical paper on Active Ageing (2007).
16 www.pnai.pt.

o PNAI, sobretudo, ao nível da prioridade *Corrigir as desvantagens na educação e formação/qualificação,* mas também das prioridades *Combater a pobreza das crianças e dos idosos, através de medidas que assegurem os seus direitos básicos de cidadania e Ultrapassar as discriminações, reforçando a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes*. Refira-se, ainda, dentro destas prioridades, medidas de política como o Rendimento Social de Inserção (RSI), o Complemento Solidário para Idosos (CSI), o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) e os Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS), estes últimos em estreita articulação com o Programa Rede Social, que é o mecanismo privilegiado de operacionalização do PNAI[17].

A Estratégia Nacional para a Protecção e Inclusão Social articula medidas de políticas de inclusão social, de pensões e de cuidados de saúde e cuidados continuados (*vide* Desafio 5).

Dadas as fragilidades particulares de alguns públicos, expostos ao risco de exclusão do mercado de trabalho e da sociedade em geral, são de referir, para além das medidas anteriormente apontadas, outros programas de intervenção.

Programas de Intervenção para a Inclusão de todos no mercado de trabalho

Programa de Intervenção[18]	Execução em 2005 e 2006		Meta acumulada 2008	
	Física	Financeira	Física	Financeira
Mercado de Trabalho Inclusivo	33,5 mil	81 milhões €	153 mil	461 milhões €
Pessoas com Deficiência	24,7 mil	125 milhões €	46 mil	216 milhões €
Desempregados Imigrantes	17,4 mil	10,2 milhões €	38,5 mil	35 milhões €

Fonte: IEFP.

O **Programa de Intervenção Mercado de Trabalho Inclusivo** procura soluções individuais orientadas para percursos de inserção das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho, através dos programas e medidas disponíveis, bem como de novas respostas ajustadas a públicos específicos, fomentando a sua participação activa e assegurando uma estreita articulação com respostas e apoios complementares à formação profissional e emprego designadamente ao nível da saúde e segurança social. São destinatários preferenciais do programa os beneficiários do RSI, pessoas com problemas de toxicodependência, ex-reclusos, jovens em risco (designa-

17 Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho.
18 Programas de intervenção apenas sobre a responsabilidade de execução do IEFP.

damente oriundos de colégios de reinserção) e grupos étnicos e culturais minoritários.

No âmbito deste programa, merecem especial destaque (i) o apoio à inserção /reinserção profissional dos beneficiários do RSI; (ii) os Programas Ocupacionais para Carenciados, cuja execução ascende a cerca de 6700 abrangidos, (iii) a Rede Inclusão; e (iv) o Programa Vida-Emprego destinado a toxicodependentes em processo de recuperação.

Por seu turno, a medida «Rede Inclusão» assenta numa metodologia de intervenção de articulação entre os Centros de Emprego e os Núcleos Locais de Inserção, bem como num programa específico de mediação (desenvolvido por uma rede de entidades externas), denominado Programa Integrado de Mobilização Individual.

O Programa Vida-Emprego assenta numa estratégia de intervenção articulada e uma parceria activa entre o SPE e o Instituto da Droga e da Toxicodependência (IDT). Em 2006, aumentou o número de abrangidos para 1425, e está entretanto sob uma proposta de reorganização em articulação com o IDT, de modo a potenciar a sua eficácia de intervenção e as respostas ao público-alvo.

Refira-se ainda, que no conjunto de medidas inseridas no Mercado Social de Emprego, dirigidas para o apoio à inserção de grupos desfavorecidos e para a satisfação de necessidades sociais não cobertas pelo normal funcionamento do mercado, foram abrangidas mais de 56 000 pessoas em 2006.

O **Programa de Formação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiência**, com uma estratégia de intervenção assente numa rede existente (Centros e Núcleos de Reabilitação Profissional, Centros de Emprego, Empresas e outras entidades empregadoras, Centros de Formação Profissional e outras estruturas de formação), visa promover a empregabilidade das pessoas com deficiência com dificuldades acrescidas em aceder ou manter-se numa situação de emprego, ou progredir na carreira. No contexto das medidas previstas no Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiência e Incapacidade, foram desenvolvidas, entre outras, as seguintes iniciativas:

— Criação de bolsa de intérpretes de língua gestual, para facilitar o acesso das pessoas surdas aos serviços e respostas dos Centros de Emprego.
— Adesão de seis grandes empresas, entre as quais o maior grupo bancário privado português (o Millennium BCP), para a assinatura de um protocolo de definição da sua participação no esforço de criação de uma igualdade de oportunidades efectiva no acesso das pessoas com deficiência ao emprego, trabalho e integração profissional, traduzido ao nível da sua política de recursos humanos e contratação de pessoal, da celebração de contratos de prestação de serviços, da criação de

espaços de acessibilidade universal e da utilização de equipamentos acessíveis a pessoas com diferentes características.
— Metodologia e instrumentos de organização da formação para pessoas sem condições para aceder a profissões completas.
— Projecto para desenvolver o processo de readaptação ao trabalho das pessoas que adquirem deficiência na vida adulta e profissional, visando a sua implementação experimental em dez Centros de Reabilitação Profissional.
— Metodologia para o acesso de pessoas com deficiência a acções de formação destinadas à população em geral, com o apoio de Centros e Núcleos de reabilitação profissional credenciados pelo SPE como Centros de Recursos Especializados.
— Projecto de formação em empreendedorismo, à distância, para pessoas com deficiência desempregadas.

Foram assinados quatros Protocolos para a criação de Centros Novas Oportunidades especializados na resposta às pessoas com deficiência, tendo em conta as suas especificidades relativamente ao tipo de deficiências. Estes protocolos têm ainda como missão adaptar e desenvolver referenciais de RVCC para o 3.º ciclo de escolaridade, adaptado às características dessas pessoas com deficiências.

Tem merecido atenção crescente a promoção do **micro-crédito**, sendo uma medida que é alvo de apoio técnico e financeiro por parte do SPE para a criação do auto-emprego, junto de pessoas com dificuldades especiais de inserção no mercado de trabalho. Desde o inicio e até Dezembro de 2006, foram aprovados 640 empréstimos que criaram 745 empregos.

No âmbito da promoção da plena inclusão dos imigrantes no mercado de trabalho e sociedade portuguesas, refira-se o papel desempenhado pelos **Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante** com vista a agilizar e promover eficazmente a integração dos imigrantes. Em 2006, os CNAI registaram quase 400 000 atendimentos (tendo os 62 Centros Locais de Apoio ao Imigrante existentes, por seu turno, já efectuaram perto de 50 000 atendimentos). Os CNAI constituem-se como *one-stop-shop*, isto é, autênticas «lojas do cidadão» ao serviço do cidadão estrangeiro, resultante de uma parceria entre o ACIDI, SEF, MTSS (IGT e Segurança Social), Ministério da Educação, Ministério da Saúde e diversas instituições da sociedade civil. Contam ainda com a presença de diversos Gabinetes de Apoio: Jurídico, Reagrupamento Familiar, Social, Unidade de Inserção na Vida Activa, Habitação, Nacionalidade e Empreendedorismo.

O Gabinete do empreendedorismo, aberto no final de 2006, procura incentivar o empreendedorismo dos cidadãos imigrantes através do apoio a iniciativas empresariais, ao processo de constituição da empresa e aos produtos existentes no sistema financeiros. Encontra-se em fase preparatória

um Guia de Apoio ao Empreendedor, sendo objectivo do ACIDI aprofundar a articulação com a Associação Nacional de Direito ao Crédito, de forma a proporcionar o apoio através do micro-crédito.

Ainda no sentido de facilitar a integração dos cidadãos imigrantes, o *site* NETemprego do SPE vai estar disponível para os imigrantes com as ofertas de emprego que não tenham candidatos portugueses ou oriundos da UE num prazo de 30 dias. Acresce ainda o facto de o MTSS promover um levantamento das necessidades de mão-de-obra estrangeira, apresentado recentemente na Comissão Permanente de Concertação Social, tendo como objectivo recolher o parecer dos parceiros sociais aí representados relativamente à definição do contingente global indicativo de oportunidades de emprego a serem preenchidas por trabalhadores imigrantes até ao final do próximo ano.

Tendo sido criado em 2001 e renovado em 2004, o **Programa Escolhas** foi reforçado em 2006[19], na sequência do reconhecimento da relevância da sua acção em matéria de promoção da inclusão social de crianças e jovens oriundos de contextos socio-económicos mais vulneráveis (em particular, descendentes de imigrantes e minorias étnicas), de modo a promover a igualdade de oportunidades e a coesão social. Neste sentido, foi alargado para três anos (2006-2009) o horizonte temporal do Programa, com uma dotação orçamental de mais de 25 milhões de euros, envolvendo 120 consórcios que abarcam 766 instituições locais e cerca de 480 técnicos (constituindo um crescimento de 50% em relação ao Escolhas 2.ª Geração. O Programa abrangeu, em 2006 e até ao 1.º trimestre de 2007, 14 738 crianças e jovens, dos quais 57% são rapazes, com uma execução financeira (em 2006) de 7,5 milhões de euros.

A igualdade de género no PNE

As mulheres representam um público específico face às desigualdades de tratamento a que estão sujeitas, nomeadamente ao nível de: (i) inserção no mercado de trabalho; (ii) condições de trabalho; (iii) remunerações; (iv) representação na tomada de decisão; (v) repartição das responsabilidades familiares e domésticas, entre outras. Neste sentido a igualdade de género constitui uma dimensão transversal no âmbito ao PNE. É de salientar que a taxa de emprego das mulheres em Portugal se situa na ordem dos 62% (2006), valor superior à meta fixada pela Cimeira de Lisboa para 2010 (60%).

No que diz respeito à execução da política activa de emprego e formação, constata-se que as mulheres são as maiores beneficiárias (cerca de

19 Resolução n.º 80/2006, de 26 de Junho.

56% em 2006). Assim, no âmbito das medidas de emprego, em 2006, as mulheres são maioritariamente apoiadas através de empresas de inserção (77%), dos programas ocupacionais (74%) e dos apoios à contratação (72%). Relativamente às medidas de formação, em 2006, as mulheres são maioritariamente abrangidas pela formação de activos qualificados (FORDESQ – PEPS 75%) e pelos cursos de educação e formação de adultos para desempregados (cursos EFA – 76%).

Distribuição dos Abrangidos pelas Medidas de Política Activa de Emprego e Formação, segundo o género (2005, 2006)

Principais Medidas de Emprego	2005				2006			
	Homens	Mulheres	Total	Peso das Mulheres no Total (%)	Homens	Mulheres	Total	Peso das Mulheres no Total (%)
Apoios à Contratação	335	765	1100	69,5	374	939	1313	71,5
Apoio à Conversão de Contratos	92	143	235	60,9	80	200	280	71,4
ILEs – CPT	1749	2140	3889	55,0	1984	2393	4377	54,7
CPEs – CPT	1018	590	1608	36,7	1088	617	1705	36,2
Estágios Profissionais	6357	12 701	19 058	66,6	7005	13 122	20 127	65,2
POCs Subsidiados	9083	28 013	37 096	75,5	11 139	32 269	43 408	74,3
POCs Carenciados	3822	8058	11 880	67,8	2123	4539	6662	68,1
Empresas de Inserção Prof.	995	3270	4265	76,7	935	3159	4094	77,2
Despachos Conjuntos	1034	2138	3172	67,4	726	1064	1790	59,4
Principais Medidas de Formação								
Aprendizagem	16 481	9740	26 221	37,1	14 888	8979	23 867	37,6
Educação e Formação de Jovens	4037	2134	6171	34,6	6425	3977	10 402	38,2
Cursos de Especialização Tecnológica (CET)	439	97	536	18,1	503	93	596	15,6
Qualificação	3102	2605	5707	45,6	1717	1374	3091	44,5
FORDESQ – PEPS	2141	5692	7833	72,7	695	2070	2765	74,9
Formação Desempregados Qualificados – GD	414	1125	1539	73,1	828	2264	3092	73,2
Cursos EFA – Desempregados	1300	5281	6581	80,2	2383	7595	9978	76,1
Form. Prof. para Desempregados	6582	11 877	18 459	64,3	6865	12 272	19 137	64,1
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	292	187	479	39,0	329	264	593	44,5
Cursos EFA para Grupos Desfavorecidos	284	404	688	58,7	421	428	849	50,4
Form. Prof. para Grupos Desfavorecidos	1467	572	2039	28,1	949	476	1425	33,4
Formação Especial	146	155	301	51,5	90	77	167	46,1
Formação Contínua	32 592	25 863	58 455	44,2	42 344	31 934	74 278	43,0
Total	**93 762**	**123 550**	**217 312**	**56,9**	**103 891**	**130 105**	**233 996**	**55,6**

Fonte: IEFP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional.

Desempenhando um papel fundamental na conciliação da vida profissional com a vida familiar e um exemplo incontornável de promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é a execução do investimento em creches e qualificação de amas (+ 50% até 2009) (*vide* Desafio 4) através do **Programa de Expansão da Rede de Equipamentos Sociais** (PARES) e do **Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais** (PAIES) (*vide* Desafio 5).

Concomitantemente, o alargamento dos horários das escolas do ensino básico (*vide* Desafio 4), a concessão de apoios específicos à frequência de medidas activas quando se tratem de beneficiários com filhos (subsídio de acolhimento, destinado a fazer face às despesas com o acolhimento de crianças, filhos ou menores e adultos dependentes a cargo dos formandos) e o alargamento da oferta dos cursos de dupla certificação, de Educação e Formação de Adultos (EFA) em horário pós-laboral, constituem exemplos da preocupação do Governo em promover a conciliação entre vida familiar e profissional.

É de salientar a intervenção da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) no âmbito da dinamização e execução do **III Plano Nacional para a Igualdade Cidadania e Género (2007-2010)**[20] **(III PNI),** através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de Junho, assente nas seguintes áreas estratégicas de intervenção:

— Perspectiva de género nos diversos domínios de política enquanto requisito de boa governação.
— Perspectiva de género nos domínios prioritários de política.
— Cidadania e género.
— Violência e género.
— Perspectiva de género na União Europeia, no Plano Internacional e na Cooperação para o Desenvolvimento.

O III PNI corresponde à consolidação da política nacional no domínio da Igualdade de Género, articulando-se directamente com as *Conclusões do Conselho da Primavera de 2006 que aprovaram o «Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos» e as Conclusões do Conselho da Primavera de 2007 que referem o desenvolvimento de políticas que promovam a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.*

---

20 A Resolução do Conselho de Ministros n.º 51/2007, de 28 de Março, determinou a elaboração do III Plano Nacional para a Igualdade de Género (2007-2010). Foi, de igual modo, determinada a elaboração do III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2007-2010) e o I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010), por o Governo considerar que a eficácia do combate à discriminação de género só será possível se travado numa perspectiva transversal e integrada.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem prosseguido uma política de publicação e divulgação de: (i) legislação e jurisprudência nacional e comunitária; (ii) estudos; (iii) pareceres; e (iv) dados estatísticos relativos à situação de mulheres e de homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na vida familiar, disponíveis no site da CITE.

A 6.ª edição do prémio «Igualdade é Qualidade», da CITE, considerou os anos de 2005 e 2006. Nesta edição candidataram-se 14 entidades e foram distinguidas cinco entidades/empresas com boas práticas na área da igualdade de oportunidades, a saber: na categoria de Prémio, a empresa Xerox Portugal – Equipamentos de Escritório, Lda. e a Associação t. Na categoria de Menção Honrosa, a Companhia Portuguesa de Hipermercados, SA, a Somague Engenharia, SA e a Axa Seguros de Portugal.

No âmbito da **Iniciativa EQUAL,** que visa apoiar acções que contribuem para a Estratégia Europeia de Emprego, salienta-se os principais projectos desenvolvidos na área de intervenção Igualdade de Oportunidades para Mulheres e os Homens:

— *Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas* (Acção 2) – O projecto visa promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da vida profissional e da vida familiar, apoiando as entidades empregadoras na implementação e promoção de boas práticas neste domínio, no total de 9 empresas. Estão em curso as seguintes actividades: (i) criação de instrumentos para a promoção da igualdade de género e conciliação vida profissional vida pessoal e familiar nas empresas; (ii) encorajamento de boas práticas nas empresas no domínio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, protecção da maternidade e paternidade e conciliação trabalho-família; (iii) conceber e testar instrumentos de auto-avaliação e monitorização da igualdade de género nas empresas; e (iv) desenvolver estratégias e instrumentos de apoio à incorporação da igualdade de género na RSE; e

— *Projecto Agir para a Igualdade* (Acção 3) – Disseminação dos produtos no âmbito da formação em igualdade entre mulheres e homens e dos produtos que resultam da intervenção nas empresas para a igualdade entre mulheres e homens.

Destaca-se, pela sua importância, em termos de negociação colectiva, o projecto *Revalorizar o trabalho para promover a igualdade*. Trata-se de um projecto co-financiado pelo Programa EQUAL, desenvolvido em parceria com outras entidades (FESAHT, ARESP, OIT, IGT, CITE e CESIS), sendo a CGTP-IN a entidade interlocutora. Tem como objectivos: desenvolver e

testar uma metodologia de análise de funções, centrada no valor do trabalho que, no futuro, permita uma verdadeira aplicação do princípio «salário igual para trabalho igual ou de igual valor» e seja passível de aplicação, por via da negociação, a vários sectores de actividade. Ainda em 2006, foi aplicado um questionário a cerca de 7500 pessoas; foram abrangidos 46 estabelecimentos de restauração e bebidas e estabelecidos protocolos para o efeito; foram observadas as profissões alvo de análise, em visitas efectuadas aos estabelecimentos. Realizaram-se dois *workshops* denominados «Metodologias de análise de funções centradas no valor do trabalho e neutras em relação ao género» e «as condições de trabalho, a igualdade e o valor do trabalho na contratação colectiva» e, ainda, o Seminário Transnacional «Igualdade de Género e de Idade». Actualmente prossegue a análise de postos de trabalho.

Modernização do serviço público de emprego

No âmbito do **processo de modernização do Serviço Público de Emprego** (tendo em vista introduzir instrumentos de trabalhos dinamizadores e potenciadores da eficácia do serviço), foram desenvolvidas várias acções, das quais se destaca o **NETemprego**, com a disponibilização de novo Portal de Emprego (www.netemprego.gov.pt). Este portal tem inúmeras vantagens, nomeadamente ao nível da aceleração do processo dos utentes, pela diversificação dos canais de prestação de serviços aos utentes, pela diminuição do fluxo de indivíduos nos centros de emprego e, enfim, pelo facto de se orientar o atendimento personalizado para públicos com défices de autonomia. Aumenta-se, desta forma, a possibilidade de uma melhor adequação entre procura de emprego por parte dos candidatos e a oferta por parte das entidades empregadoras, atingindo um volume mais alargado de utilizadores em simultâneo e tornando o mercado de emprego mais transparente e eficaz. Em Maio de 2007, o portal disponibilizava diariamente e, em termos médios, mais de 5000 ofertas de emprego, num universo de cerca de 330 mil currículos disponíveis.

Articuladamente com o projecto *NETemprego* foram disponibilizados, em todos os Centros de Emprego, **Quiosques Electrónicos**, permitindo aos utilizadores dinamizar, designadamente, acções de procura activa de emprego.

Foram, igualmente, implementados, no âmbito do **Livre Serviço para o Emprego**, mais 10 espaços na rede de centros de emprego, contribuindo para potenciar a autonomia dos candidatos a emprego. Na lógica da criação de canais alternativos de acesso aos serviços promovidos pelo IEFP, sobretudo na área do emprego, foi implementado um **Centro de Contacto** multicanal – *Internet*, telefone e *e-mail* – que permite resolver diversos processos sem recorrer ao atendimento presencial.

Com vista à melhoria da mobilidade dos sistemas de informação do SPE, e em particular do Sistema de Informação e Gestão da área do Emprego, foram disponibilizados aos centros de emprego placas computadores portáteis com cartão 3G, de forma a permitir a utilização deste Sistema fora das instalações do SPE e, em particular, em acções nas quais seja necessário o atendimento de candidatos ou entidades empregadoras.

No sentido de tornar mais célere e eficaz o processo de articulação entre o SPE e a Segurança Social, e assim contribuir para melhorar o serviço ao cidadão e contribuir para uma maior racionalização dos serviços, foi disponibilizado um interface informático que permite que estes dois organismos comuniquem por via electrónica todas as ocorrências relacionadas com a atribuição e manutenção das prestações de desemprego por parte dos candidatos a emprego. Foi posteriormente desenvolvida uma segunda versão deste interface que permite, desde Janeiro de 2007, que os centros de emprego (por força da entrada em vigor do novo regime de protecção social no desemprego) submetam electronicamente para a Segurança Social os requerimentos dos candidatos que pretendem beneficiar de prestações de desemprego. Desta forma, os candidatos deixaram de ter necessidade de se deslocar a dois organismos para poderem beneficiar desta prestação social.

O **Programa de Intervenção junto de Entidades Empregadoras** traduz-se num investimento no conhecimento do ambiente empresarial e do mercado de emprego local, com vista a responder com mais eficácia às suas necessidades. Neste sentido, têm vindo a ser desenvolvido e implementados alguns instrumentos:

— *Subsistema de Gestão de Entidades Empregadoras*, disponível nos Centros de Emprego desde Novembro de 2005 permitindo não só o registo e a monitorização de todos os contactos entre IEFP/Entidade, bem como planeamento de futuros contactos.
— *Instrumento de Elaboração de Estratégia*, com vista a facilitar uma programação sistemática de visitas às Entidades Empregadoras, planeada e articulada com outras áreas funcionais do Centro de Emprego.
— *Diagnóstico dos Centros de Emprego* com o intuito de o disponibilizar aos Centros de modo a servir de apoio a uma correcta definição estratégica.

Desafio 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial

Os processos de reestruturação empresarial induzidos, entre outros, pela globalização da economia introduziram factores de instabilidade nos mercados de trabalho que se repercutem nos níveis de emprego e na capacidade de adaptação quer das economias nacionais quer das políticas para responderem às solicitações impostas pelas necessidades das empresas e dos trabalhadores. No sentido de responder a estas solicitações têm vindo a ser criados mecanismos – de gestão preventiva e de acompanhamento – focalizados quer nas empresas quer nos trabalhadores alvo de reestruturações, reconversões e deslocalizações, de forma a minimizar eventuais efeitos negativos para ambas as partes. O envolvimento dos diversos actores (empregadores, trabalhadores, estado e parceiros sociais) mostra-se essencial para levar a bom termo as acções a empreender, repercutindo-se em termos de resultados alcançados.

Uma estratégia integrada de gestão dos processos de antecipação e gestão das reestruturações

Na sequência da Recomendação do Conselho a Portugal em 2004, no sentido de se «*desenvolver um sistema mais eficaz de antecipação e gestão da mudança*» e em face da importância da definição de políticas que contribuam para a promoção do emprego, para a prevenção do desemprego e para uma gestão preventiva dos processos de reestruturação ou deslocalização empresarial, encontra-se em progressivo desenvolvimento um Sistema Prospectivo de Indicadores do Mercado de Emprego (SPIME), que visa a obtenção, em tempo útil, de informação que permita antecipar ou monitorizar situações de reestruturação/crise empresarial capazes de originar oscilações marcantes no mercado de emprego.

Este sistema assenta em três componentes metodológicas: análise de imprensa; inquérito dirigido a empresas/estabelecimentos; e dinamização de uma rede de interlocutores (centros de emprego, associações de municípios, associações empresariais, industriais e comerciais, sindicatos, universidades, centros tecnológicos, entre outros). Actualmente, está a ser testado numa região piloto, que integra cinco NUTS III da Região Norte (Ave, Cávado, Entre Douro e Vouga, Grande Porto e Tâmega), estando prevista a sua extensão a todo o território continental a partir de 2008.

Também com o mesmo objectivo e no quadro do projecto TRACE (Trade unions anticipating change in Europe), da responsabilidade da parceria do Instituto Sindical Europeu com confederações sindicais nacionais e federações sindicais europeias, foi desenvolvido pela Confederação

Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), em associação com as Comissiones Obreras de Espanha, uma acção-chave designada por Matriz de Crise. Neste âmbito foi construído um instrumento operativo a utilizar pelos dirigentes sindicais com o objectivo de compreender, com algum rigor, a evolução sócio-económica das empresas dos sectores de actividade em que estão inseridos. O campo empírico seleccionado para a construção desse instrumento – Matriz de Análise/ /Risco, foi o sector têxtil dos distritos de Braga e Castelo Branco. Esta matriz foi integrada como instrumento de apoio à formação sindical promovida pela CGTP-IN, nomeadamente nos cursos de economia de empresa, com a perspectiva de futuramente vir a ser amplamente aplicado. Alguns sindicatos estão já a promover a sua aplicação concreta.

De referir, igualmente, o Gabinete de Intervenção Integrada para a Reestruturação Empresarial (AGIIRE), que tem a seu cargo a activação e articulação de instrumentos existentes, procurando garantir e agilizar as respostas adequadas às situações concretas das empresas em processo de reestruturação e tem prosseguido o esforço, anteriormente iniciado, de intervenção junto das empresas em processo de reestruturação. No quadro da acção desenvolvida por este Gabinete, no ano de 2006, foram objecto de intervenção 373 empresas e 21 000 postos de trabalho envolvidos (tendencialmente manutenção e não criação). Estes dados englobam também os relativos ao Sistema de Incentivos à Revitalização e Modernização Empresarial (SIRME)[21] e ao Procedimento Extrajudicial de Conciliação (PEC)[22].

No âmbito do AGIIRE, destaca-se ainda a intervenção dos Núcleos de Intervenção Rápida e Personalizada (NIRP), que têm como missão específica desenvolver, de forma integrada, acções preventivas ou reparadoras junto das empresas e trabalhadores envolvidos em processos de reestruturação. Estes Núcleos são constituídos por técnicos do SPE, da Segurança Social e de outros Organismos do Estado considerados relevantes em cada intervenção a realizar. Desde Junho de 2005 a Março de 2007 registou-se a intervenção em 16 empresas sedeadas nas Regiões Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo e Alentejo, envolvendo 5205 trabalhadores.

---

21 Assume-se como um instrumento financeiro alicerçado no Fundo para a Revitalização e Modernização do Tecido Empresarial, que intervém como parceiro financeiro na operação de aquisição ou fusão de empresas.

22 Para as situações em que as empresas estão confrontadas com situações de endividamento, o PEC, mediado pelo IAPMEI, direcciona a sua actuação no sentido de facilitar um acordo entre a empresa e os seus credores, de forma a viabilizar a recuperação da mesma. Este instrumento destina-se, apenas, a empresas que se encontrem em condições de requerer judicialmente a sua insolvência, nos termos do Código de Insolvência e de Recuperação de Empresas.

A distribuição das intervenções por região processou-se do seguinte modo:

	2006			2007		
	NIRP	**N.º de Empresas**	**N.º de Trabalhadores**	**NIRP**	**N.º de Empresas**	**N.º de Trabalhadores**
Norte	4	3	454			
Centro	7	6	1443			
Norte e Centro				1	1	533
Lisboa e Vale do Tejo	4	4	962	1	1	480
Alentejo	1	1	220			
Total	**16**	**14**	**3079**	**2**	**2**	**1013**

Nota: O número de NIRP é superior ao número de empresas por ter ocorrido mais do que uma intervenção na mesma empresa.

A maioria dos NIRP foram constituídos por técnicos do SPE e do ISS, tendo alguns contado com a participação de outras entidades, designadamente Câmaras Municipais e Centros de Formação de Gestão Participada e o sector de actividade económica com maior número de intervenções foi o da indústria automóvel (7), seguido da indústria têxtil (5).

	Sector	**N.º de Empresas**	**N.º de Trabalhadores**
Norte	Indústria automóvel/componentes para automóveis	1	238
	Indústria de confecções/têxtil	2	216
Norte e Centro	Indústria automóvel/componentes para automóveis	1	533
Centro	Indústria calçado	1	372
	Indústria cerâmica	1	250
	Indústria de confecções/têxtil	3	176
	Indústria automóvel/componentes para automóveis	1	645
Lisboa e Vale do Tejo	Indústria automóvel/componentes para automóveis	3	1264
	Indústria metalomecânica	1	98
	Indústria electrónica	1	80
Alentejo	Indústria automóvel/componentes para automóveis	1	220
	Total	**16**	**4092**

A introdução de novas formas de organização do trabalho constitui um outro modo de gerir preventivamente as reestruturações, encorajando, difundindo e adaptando às situações concretas processos de modernização capazes de responder às novas solicitações. Por exemplo, em 2006, no âmbito do Sistema de Incentivos a Projectos de Modernização do Comércio (MODCOM), foram concretizadas as seguintes acções:

- Acção A – Projectos Autónomos: enquadramento financeiro de 826 projectos, prevendo-se a criação de 1470 postos de trabalho.
- Acção B – Projectos de Integração comercial: enquadramento financeiro de 49 projectos, prevendo-se a criação de 95 postos de trabalho.

No âmbito do Quadro de Acções para o Desenvolvimento de Competências e Qualificações ao Longo da Vida, adoptado pelos Parceiros Sociais Europeus (UNICE/UEAPME, CEEP e CES), a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) organizou várias reuniões com as suas associações para discutir a estrutura e funções dos Centros de Formação Profissional directamente administrados pelo SPE e pelos empregadores. A nível sectorial, destaca-se o trabalho desenvolvido pelo CINEL – Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica, na identificação e antecipação das necessidades ao nível das competências e qualificações e no desenvolvimento do Programa Rede, com o objectivo de auxiliar e orientar a gestão das PME por forma a melhorarem a sua competitividade. Ainda a nível sectorial, refere-se o trabalho desenvolvido pela AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal, no sentido de fornecer actividades de consultoria às empresas na área da formação profissional.

A promoção do empreendedorismo pode constituir-se como uma forma de atenuar os processos de gestão das reestruturações. Neste sentido, o empreendedorismo em Portugal está a ser fomentado, quer pelas medidas disponibilizadas no quadro do SPE, quer, entre outras, através das seguintes medidas:

— **Programa empreender+ –** que apresenta como objectivos: (i) a indução de atitudes e comportamentos propícios ao desenvolvimento de uma cultura inovadora, tecnológica e empreendedora; (ii) o desenvolvimento de competências instrumentais para o empreendedorismo (criação de um laboratório de empreendedorismo, dinamização de bolsa de ideias e meios e implementação de um programa de Formação para Empreendedores); (iii) a dinamização de redes de investidores privados *(business angels)* e o (iv) fomento do arranque de novas empresas e apoio ao início de actividade.
— **FINICIA** – Programa lançado em Fevereiro de 2006, que tem como principais objectivos, favorecer as dinâmicas de empreendedorismo e

inovação através do alargamento da base de acesso a capital e ao crédito. Assim, pretende-se apoiar projectos inovadores e facilitar a concretização de ideias seleccionadas no âmbito de iniciativas de fomento ao espírito empreendedor, em particular as oriundos do meio académico *(spin-offs)* (articulações com a Bolsa de Ideias e Meios, Programa Dínamo, Adi/Estatuto NEST, entre outros).

— **Rede de Facilitadores do Empreendedorismo**, reforço e consolidação de uma rede que permitirá partilhar experiências e saberes, potenciando a diversidade das suas valências específicas, numa complementaridade de acção e numa lógica de soma positiva.

São vários os agentes que directa ou indirectamente actuam no apoio ao empreendedorismo ou criação de empresas em Portugal, públicos e privados, contribuindo para uma rede de soluções e serviços que de forma articulada abram portas a novas iniciativas de negócio. Existe um conjunto de estruturas que oferecem serviços em múltiplas vertentes de suporte ao início da actividade empresarial: administrativa, financeira, informativa, de aconselhamento técnico e apoio logístico, entre outras. Neste sentido, refere-se:

1. Centros de Incubação de Negócios – são infra-estruturas destinadas a acolher projectos empresariais em fase inicial, através da disponibilização de espaços de incubação e da prestação de apoio técnico qualificado para o arranque do negócio.
   Destes centros de incubação fazem parte: – BIC – Business Innovation Centres (integrados na rede europeia EBN – European Business and Innovation Centre Network da Comissão Europeia – Centros de Incubação – Centros Empresariais ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários – Ninhos de Empresas (iniciativa do Instituto Português da Juventude, destinada a empreendedores jovens) – CACE – Centros de Apoio à Criação de Empresas (iniciativa da responsabilidade do IEFP).
2. Centros de Inovação e Transferência de Tecnologia – funcionam como interface dos centros de saber à empresa, apoiando a inovação e o desenvolvimento tecnológico aplicado ao mundo dos negócios. Estes centros englobam os Centros Tecnológicos e os Parques Tecnológicos.
3. Centros de Formalidades das Empresas – são estruturas de facilitação e simplificação administrativa que permitem a realização dos procedimentos legais de constituição de sociedades num único local, com atendimento personalizado e prazos reduzidos.
4. Agentes Financeiros – ajudam na promoção de uma cultura empreendedora, visto serem estruturas que permitem alavancar financeiramente os projectos empresariais, tanto nas fases de arranque como de consolidação dos negócios, através de soluções variadas de crédito ou de reforço de capitais próprios (capital de risco).

O conhecimento como instrumento nuclear na gestão preventiva das reestruturações

Uma componente essencial de antecipação dos processos de reestruturação passa pelo investimento no conhecimento, em particular, através do desenvolvimento de acções de formação quer estas sejam dirigidas aos trabalhadores, por via de medidas de qualificação e reconversão profissional, permitindo-lhes aumentar a empregabilidade e a capacidade de permanência e/ou de (re)inserção no mercado de trabalho, quer sejam dirigidas aos empregadores, mediante designadamente programas de formação e de consultoria empresarial para micro e pequenas e médias empresas, por forma a capacitá-los melhor para a função de gestão em geral e, em particular, de mudança organizacional inerente aos processos de modernização.

A Iniciativa Novas Oportunidades assume-se como a estratégia governativa, por excelência, para responder às necessidades de qualificação dos jovens e dos trabalhadores portugueses, em geral, garantindo-lhes, em tempo útil, as capacitações indispensáveis para a permanência e (re)integração na vida activa (*vide* Desafio 4) e para enfrentarem, inclusive, eventuais processos de reestruturação e de transição no mercado de trabalho.

No que respeita a medidas mais específicas de apoio à formação nas empresas, nomeadamente nas micro e pequenas empresas, que constituem a esmagadora maioria do tecido empresarial, mas onde é tradicionalmente mais difícil o acesso a oportunidades de formação, sublinha-se o papel que tem vindo a ser desempenhado, com inegável sucesso, pelos Programas de Consultoria-Formação. Em 2006, os sete programas integrados de consultoria-formação em vigor através de contratos programa celebrados entre entidades privadas de carácter associativo e organismos públicos e o POEFDS, abrangeram 5334 empresas na vertente consultoria dos projectos e 2200 na componente formativa, tendo participado em acções de formação, 13 465 formandos (vide Desafio 4). Alguns exemplos da intervenção específica desenvolvida por Programas de Consultoria e Formação para PME:

— No que diz respeito ao Programa REDE implementado no âmbito do IEFP, que se operacionaliza através de 3 Linhas de Intervenção: i) REDE – Anual (linha I); ii) REDE – Expresso (linha II); iii) REDE – Curta Duração (linha III), a execução em 2006 foi a seguinte: 403 empresas apoiadas (linha I); 1741 (linha II), 546 (linha III); o número de trabalhadores abrangidos em acções de formação foi de 4.413, entre os quais 2786 empresários e gerentes. Até Junho de 2007 estavam envolvidas neste Programa 410 empresas na sua linha I; 525 na linha II e 196 na linha III.

— ao abrigo do Programa GERIR decorreram no ano de 2006 13 acções que abrangeram um total de 187 participantes, tendo sido executadas 2155 horas de consultoria e 2774 horas de formação.
— No âmbito do Projecto Dinamizar, coordenado pela Confederação do Comércio de Portugal (CCP), cujo objectivo é o de elevar a competitividade das pequenas empresas do comércio e dos serviços, através da formação e consultoria (formação de recursos humanos e desenvolvimento organizacional), foram beneficiadas, desde 2005 até Maio de 2007, cerca de 200 micro e pequenas empresas deste sector, num total de 55 000 horas de consultoria/formação, envolvendo 162 consultores e 109 formadores. Para o desenvolvimento deste Projecto foram seleccionadas dez associações filiadas na CCP: Associação dos Comerciantes do Porto, Associação Comercial e Industrial de Vila Real, Associação Comercial e Industrial de Barcelos, ADERE – Minho, UEP – União Empresarial do Distrito do Porto, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda, Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros, Associação Comercial e Industrial de Vizela, Associação Comercial do Distrito de Évora e Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal.
— a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), no âmbito do Projecto Gestão Agrícola: Formação e Consultoria, apresentou em 2006, a seguinte execução física: abrangeu 410 PME, envolvendo 410 trabalhadores, 34 acções de formação financiadas, 32 entidades executoras e um volume de formação total de 11 970 horas, distribuídas entre o Norte, Centro e Alentejo. Envolveu um total de 147 consultores, 1480 PME e um total de 27 504 horas de consultoria.

Por último, refira-se ainda, a Tipologia de Desenvolvimento Organizacional financiada e desenvolvida pelo POEFDS apoiou intervenções, nas PME, que visavam a inovação organizacional em sentido amplo, quer através do desenvolvimento de acções de formação, quer através do apoio a projectos que se proponham implementar novas soluções organizacionais em determinadas áreas de intervenção[23]. Entre o ano de 2005 e 2006, foram apoiadas técnica e financeiramente cerca de 137 empresas, representando o investimento financeiro na ordem dos € 6 452 436.

---

23 Áreas de Intervenção: novas formas de organização do trabalho, nomeadamente as relacionas com a gestão da informação e a aplicação das tecnologias de informação e comunicação e práticas integradas de gestão de recursos humanos que visem o desenvolvimento de processos de trabalho qualificantes, implicando o desenvolvimento de competências das pessoas que integram as empresas, em particular no que se refere a competências consideradas estratégicas.

Desafio 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego

A segmentação do mercado de trabalho português constitui, hoje, um desafio essencial colocando a necessidade da promoção e adopção de estratégias integradas que tenham em conta, antes de mais, os públicos com maiores dificuldades de (re)integração no mercado de trabalho, adequando respostas em termos de políticas activas de emprego assim como a intensificação de uma política de aprendizagem ao longo da vida capaz de aumentar a empregabilidade, essencialmente daqueles que apresentam maiores fragilidades em termos de qualificações profissionais. Em simultâneo, a adequação da legislação laboral e da protecção social às novas realidades constituem pilares fundamentais para responder à dualidade do mercado de trabalho e às situações de enorme desequilíbrio provocadas. Assim, os processos de revisão das políticas activas de emprego e a reforma da formação profissional, associadas à reforma das relações laborais e da modernização da protecção social, já em curso, constituem a resposta cabal do Governo a esta situação e a garantia de um maior equilíbrio do mercado de trabalho.

A recomendação feita pela Comissão, a Portugal em 2007, é justamente no sentido do prosseguimento da modernização da protecção do emprego, incluindo legislação que garanta a flexibilidade e segurança, por forma a reduzir os elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho.

Políticas activas de emprego (Pilar I)

No que respeita às políticas activas de emprego, ao contrário do que aconteceu na UE15, Portugal tem vindo a aumentar progressivamente a sua despesa nestas políticas em percentagem do PIB (categorias 2-7 da LMP), apesar de manter um valor, ainda, inferior ao da UE. Em 2004, Portugal dedicava 0,552% do PIB e a UE15 0,643%. Os montantes despendidos por Portugal passaram de 0,492% em 2001 para 0,552% em 2004 enquanto na UE15 de 0,743% em 2001 para 0,643% em 2004.

No sentido de melhorar a eficácia e a eficiência destas medidas, encontra-se em curso um processo de revisão dos princípios gerais das políticas de emprego, passando pela sua integração em quatro tipos de programas gerais: **Programa de Estímulo ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego, Programa de Estímulo à Criação de Emprego por Conta de Outrem; Programa de Estímulo ao Ajustamento entre Oferta e Procura de Emprego; e Programa de Estímulo à Procura de Emprego**. Esta revisão procura, igualmente, focalizar as medidas activas de política de emprego nos grupos mais vulneráveis e com maior dificuldade de acesso e

permanência no mercado de trabalho, conjugando apoios de ordem preventiva e reparadora. Este processo encontra-se, actualmente, em discussão na concertação social.

Aprendizagem ao Longo da Vida (Pilar II)

As baixas qualificações da maioria da população portuguesa e a desactualização de muitos saberes face à introdução de novas formas de produção associadas às novas tecnologias conferem uma necessidade acrescida de aprendizagem ao longo do ciclo de vida. A reforma da formação profissional assumindo objectivos já afirmados na **Iniciativa Novas Oportunidades** (*vide* Desafio 4) – desde logo, o de promover a generalização do nível secundário como qualificação mínima da população – na sua dupla vertente de direccionamento para os jovens e os adultos constitui a resposta para colmatar as fragilidades existentes ao nível das qualificações de uma larga franja da população portuguesa.

Protecção Social (Pilar III)

Os progressos efectuados relativos à **modernização do Sistema de Protecção Social** (*vide* Desafio 5) incidiram, essencialmente:

i) Revisão do regime jurídico de protecção no desemprego de modo a que o mesmo possa reflectir positivamente a alteração dos paradigmas de funcionamento dos sistemas económicos e os desafios que são colocados ao sistema.
ii) Definição das bases gerais do sistema de segurança social cujos objectivos prioritários são:
   iia) garantir a concretização do direito à segurança social;
   iib) promover a melhoria sustentada das condições e dos níveis de protecção social e o reforço da respectiva equidade;
   iic) promover a eficácia do sistema e a eficiência da sua gestão.
iii) Definição e regulamentação do novo regime jurídico de protecção nas eventualidades invalidez e velhice do regime geral de segurança social, procurando concretizar as medidas mais adequadas para enfrentar os riscos do envelhecimento demográfico, designadamente através da alteração das regras de cálculo das pensões por velhice e invalidez.

Mas, para além da modernização do sistema de protecção social, há que ter em conta um conjunto de outros aspectos relacionados com as relações e as condições de trabalho dos trabalhadores que, embora não façam parte

daquele sistema integram, de igual modo, o conceito de protecção social num sentido mais amplo.

Relativamente às relações de trabalho são encontradas diversas situações de ilegalidade, nomeadamente, no contrato de trabalho a termo, no trabalho temporário, no contrato dissimulado, no trabalho não declarado, que privam os respectivos trabalhadores de direitos sociais relacionados com a prestação de trabalho de contornos legais. Do mesmo modo, as condições de trabalho, agravadas pelas situações descritas colocam os trabalhadores colocam desafios importantes à acção da IGT que tem sido relevante no combate a estas situações.

Sistemas contratuais (Pilar IV)

O esforço de modernização e de **Reforma do Sistema de Relações Laborais** iniciado em 2006 prosseguiu com a criação da «Comissão do Livro Branco das Relações Laborais»[24], na dependência do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, com um mandato de 12 meses, com a missão de «reavaliar o quadro legal vigente e propor alterações com vista à promoção do emprego, à redução da segmentação do sistema de emprego, à mobilidade protegida entre diferentes tipos de contrato e de actividade profissional, ao desenvolvimento da adaptabilidade dos trabalhadores e das empresas à mudança económica e social e ao fomento da contratualidade».

Em Junho de 2007 foi apresentado aos Parceiros Sociais, para discussão, o Relatório de Progresso elaborado pela Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, dando conta das actividades realizadas nos primeiros seis meses do seu mandato. Este Relatório aborda temas, como a i) sistematização e simplificação do acervo legislativo; ii) a articulação entre a lei, a convenção colectiva de trabalho e o contrato individual de trabalho; iii) a caracterização das situações laborais; iv) a hipótese de diversificação das formas de contratação de trabalho; v) formas de flexibilidade interna; vi) o regime de cessação do contrato de trabalho; e vii) o direito colectivo do trabalho.

Entretanto, o trabalho da Comissão tem prosseguido, com vista à apresentação do relatório final, que conterá o diagnóstico da situação, com a identificação dos principais problemas e as propostas de intervenção legislativa tidas por adequadas, bem como a estimativa das implicações económicas, sociais, financeiras e institucionais das medidas propostas.

---

24 Esta Comissão foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, de 30 de Novembro.

Com o objectivo, de designadamente, proteger melhor os trabalhadores temporários, foi aprovado o **novo regime jurídico do trabalho temporário**[25], que a par da admissibilidade da celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, veio também penalizar mais as empresas de trabalho temporário aquando de cedência ilícita de trabalhadores bem como proibiu cláusulas de limitação da liberdade de trabalho. Ainda nos contratos com regime especial, assinale-se que foi aprovada e enviada para a Assembleia da República proposta de lei sobre o regime jurídico do contrato de trabalho dos artistas de espectáculos.

No âmbito do **Sistema de Mediação Laboral** e após um ano da sua criação, existem 28 entidades empresariais e 22 entidades sindicais que já assinaram protocolos com o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios, do Ministério da Justiça, manifestando a intenção de ponderar a utilização deste Sistema para resolução de eventuais conflitos laborais que venham a ocorrer entre trabalhadores e empregadores. No mesmo sentido, foi criado o Serviço Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho (Madeira)[26], de composição tripartida, para resolução dos conflitos individuais.

Diálogo social e negociação colectiva

A promoção do **diálogo social e da negociação colectiva** tem continuado a merecer a atenção quer do Governo, quer dos Parceiros Sociais, que num esforço conjunto têm assumido objectivos estratégicos em torno de problemáticas essenciais à competitividade e modernização das empresas e à melhoria das condições de vida dos trabalhadores, nomeadamente, através do aumento da **Remuneração Mínima Mensal Garantida** e da formação profissional. Recorde-se que esse esforço tinha-se já traduzido anteriormente na celebração de acordos tripartidos em áreas tão importantes como as que se prendem com a reforma da segurança social e também do regime legal de protecção em caso de desemprego.

Neste contexto, foi assinado ainda em 2006, em sede de concertação social, um **Acordo tripartido** entre o Governo e os Parceiros Sociais, «*Acordo sobre a Fixação e Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida*», que incidiu, para além da fixação do respectivo montante para 2007[27], no

---

25 Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio.

26 O Serviço Regional foi criado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 45/2006M Assembleia Legislativa, JORAM, I Série, n.º 117, Suplemento, de 24 de Agosto.

27 Foi fixado para 2007 o valor de 403 Euros. O valor anterior da RMMG era de 385,90 Euros.

compromisso assumido pela primeira vez pelos intervenientes, conforme referido no preâmbulo do Decreto-Lei n.º 2/2007, de 3 de Janeiro, de uma evolução gradual do salário mínimo, atingindo o valor de 450 Euros em 2009, assumindo-se como objectivo de médio prazo o valor de 500 Euros em 2011, deixando de estar indexado ao valor das pensões, passando a sua actualização a ter em conta a evolução do custo de vida, os ganhos de produtividade e os ganhos reais da economia. Ficou ainda acordada a criação de uma comissão tripartida, composta por representantes dos Parceiros Sociais e do Governo, de análise e monitorização dos impactos da evolução da RMMG, nomeadamente nos sectores e/ou regiões com maior expressão de baixas remunerações e/ou mais expostos à concorrência internacional, que deverá pronunciar-se anualmente sobre a actualização da RMMG para o ano seguinte.

Em Março de 2007 foi celebrado um novo **Acordo tripartido**, entre o Governo e a generalidade dos Parceiros Sociais o «*Acordo para a Reforma da Formação Profissional*». Este Acordo visa, em particular, criar condições mais favoráveis para a implementação da Iniciativa Novas Oportunidades e, nesse contexto, do Programa Operacional Temático Potencial Humano, inserido no Quadro de Referência Estratégico Nacional 2007-2013, que assume como primeira prioridade estratégica a qualificação dos portugueses, vindo também dar sequência ao Acordo bipartido celebrado em 2006 pelas confederações sindicais e patronais em matéria de formação profissional.

No âmbito do diálogo social refira-se, ainda, a implementação do sistema de arbitragem obrigatória, previsto na regulamentação do trabalho como uma das formas de resolução de conflitos colectivos de trabalho. Este sistema aplica-se em dois tipos de situações: (1) em conflitos colectivos que resultem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva de trabalho, quando se verifiquem determinadas circunstâncias ou (2) para a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, em caso de greve em serviço da administração directa ou indirecta do Estado ou em empresa do sector empresarial do Estado que satisfaça necessidades sociais impreteríveis, se os mesmos não estiverem regulados em convenção colectiva nem forem acordados entre as partes nos três dias seguintes ao aviso prévio de greve. Cabe ao Conselho Económico e Social apoiar a implementação e o funcionamento desse sistema, envolvendo em particular o apoio técnico e administrativo aos colégios arbitrais. Desde o arranque do funcionamento deste sistema, no último trimestre de 2006, até ao momento, foram desenvolvidos sete processos de arbitragem obrigatória para a determinação de serviços mínimos em 2006 e 38 já este ano.

Trabalho não declarado e condições de trabalho

A problemática do **trabalho não declarado** continua a ser alvo de especial atenção por parte da IGT, tendo em conta as consequências gravosas daí resultantes para os trabalhadores, em termos de direitos sociais. Em 2006, foi apurado um montante global de € 6 135 553 a favor da Segurança Social, sendo uma boa parte relativo a trabalho não declarado. Relativamente a salários devidos a 4427 trabalhadores foram apurados € 7 737 592. Em 2007 (até 15 de Maio), no âmbito do Trabalho Não Declarado, a IGT desenvolveu a seguinte actividade inspectiva:

Intervenções	Visitas	Empresas Visitadas	Locais Trab. Visitados	Informações	Notificações T. Medidas	Autos de Advertência	Infracções Autuadas	Coimas Aplicadas	
								Mínimo	Máximo
4485	4539	3575	4016	3941	1029	453	1177	€ 1 608 206	€ 4 106 587

Fonte: IGT.

No que concerne à **regularização contratual de trabalhadores**, salienta-se a seguinte actividade por parte da IGT, em 2006:

N.º de Empresas Acompanhadas	N.º de Trabalhadores Objecto de Regularização				Coimas e Multas Aplicadas
	A Termo Ilegal	Temporário Ilegal	Contrato Dissimulado	Não Declarado	
15 808	2200	530	85	423	€ 3 616 496,00

Fonte: IGT – Relatório Anual de Actividades.

No que respeita ao **trabalho de menores**, a IGT prosseguiu a cooperação com outras organizações da Administração Pública e ONG, quer ao nível da identificação de situações, quer ao nível das acções que desenvolveu. Efectuou 3811 visitas específicas, tendo detectado 13 menores. Foram, ainda, testadas novas metodologias de intervenção nesta área, em articulação com os Serviços de Fiscalização da Segurança Social e da Administração Fiscal.

No seguimento do trabalho que tem vindo a ser efectuado pela IGT relativamente ao atendimento de **imigrantes** nos balcões do Centro Nacional de Apoio ao Imigrante – CNAI, em 2006 foram atendidas 41 898 pessoas em Lisboa. Nos restantes serviços regionais da IGT foram prestadas informações num total de 94 940.

Até 15 de Maio de 2007, a IGT efectuou 16 605 visitas e procedeu a 14 364 intervenções. Foram elaborados 1322 autos de advertência e

detectadas 4299 infracções, tendo sido aplicadas coimas no valor mínimo de € 6 232 603 e máximo de € 19 230 696.

A prioridade dirigida à melhoria das condições de trabalho insere-se no quadro da «Estratégia Comunitária para a Segurança e Saúde no Trabalho» e no «Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade» assinado por todos os parceiros sociais em 2001, do qual decorre o **Plano Nacional de Acção para a Prevenção (PNAP)**.

No contexto da actividade de controlo inspectivo por parte da IGT no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, foram visitados 26 151 estabelecimentos, que abrangeram 372 503 trabalhadores, dos quais 56 598 do sexo feminino e 36 menores de 18 anos. Foram elaboradas 24 849 notificações para tomada de medidas, das quais 19 872 relativas a Directivas SHST, sendo 9045 destas efectuadas ao abrigo do diploma de transposição da Directiva Estaleiros da Construção; 1853 suspensões de trabalho (Directiva estaleiros temporários ou móveis); 4367 infracções autuadas e a aplicação de coimas (mínimos) no valor total de € 8 345 329. Importa salientar que o aumento relativo da taxa de incidência das visitas efectuadas neste domínio, entre 2002 e 2006 é superior a 130%.

Concomitantemente, na área da promoção da melhoria das condições de trabalho, foram desenvolvidas, entre outros:

i) Reforço do Sistema Nacional de Prevenção dos Riscos Profissionais, dinamizando, em particular, a implementação de serviços de prevenção nas empresas

O processo de autorização das entidades prestadoras de serviços externos de SHST constitui um primeiro grande passo para a regulação do mercado e garantia da qualidade dos serviços de prevenção. Até final de 2006 existem 41 entidades autorizadas, das quais 34 estão autorizadas para a prestação de serviços nos domínios de Segurança, Higiene no Trabalho, cinco no domínio da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e dois no domínio da Saúde no Trabalho.

	Até 31/12/2005	Até 31/12/2006
Candidaturas para análise	550	636
Entidades autorizadas	4	41
Processos arquivados	94	139
Vistorias realizadas	28	75

ii) Desenvolvimento do Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho, em colaboração com o Sistema Educativo e de Formação Profissional

O Programa Nacional de Educação para a Segurança e Saúde no Trabalho (PNESST), criado em 2000, promove e apoia projectos de sensibilização e formação da comunidade educativa e a inclusão de conteúdos de segurança e saúde no trabalho nos programas curriculares do Sistema Educativo e de Formação Profissional. Em 2005-2006, este Programa desenvolveu-se tendo por base uma Rede composta por 46 escolas do ensino básico protocoladas, 200 escolas do ensino básico não protocoladas cooperantes. Deu-se ainda prioridade à colaboração com a rede de Escolas Superiores de Educação e Ensino Politécnico, estabelecendo-se em 2006 protocolos com 18 escolas superiores (seis em 2005). Refira-se que nas mais de 500 acções de informação/sensibilização promovidas no quadro deste programa, foram abrangidos milhares de professores e alunos de todos os níveis de ensino.

iii) Desenvolvimento de projectos em Segurança e Saúde no Trabalho, dirigidos a empresas, sectores ou públicos específicos, sectores de actividade de maior sinistralidade

1) Foram desenvolvidos seminários e acções de sensibilização no âmbito do Dia Nacional da Prevenção e Segurança no Trabalho, celebrado a 28 de Abril, promovidas Campanhas Sectoriais (Agricultura, Construção Civil) e assegurou-se a participação em Feiras Nacionais e Internacionais (FIL Segurex) ou dirigidas a públicos específicos (Seminário com ACAPO entre outros). Enquanto Ponto Focal Nacional da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho têm vindo ainda a ser promovidas diversas actividades no âmbito da «Semana Europeia», com os temas: «Calem esse Ruído» em 2005; e «Crescer em Segurança», em 2006, e «Atenção! Mais Carga Não» em 2007.

		2005	2006
Rede de Intervenção	Parcerias	19	33
	Entidades envolvidas	98	150
	Parcerias com Associações Empresariais	2	6
	Parcerias com Autarquias	7	15
Actividades realizadas	Seminários/*Workshops*	28	36
	Acções de Sensibilização	66	79
	Exposições	4	5
	Concurso	1	1
	Campanha de Rua		1
Público envolvido	Participantes em Seminários e Acções de Sensibilização	7375	15 080

2) Financiamentos no âmbito do Programa de Prevenção de Riscos Profissionais

Foram desenvolvidas parcerias interinstitucionais no quadro de I&D e financiados estudos e projectos de investigação em SHST. Em 2006, foram financiados nesse domínio 11 projectos, no montante global de € 1 006 553,89.

Por outro lado, foram financiados projectos de informação, divulgação e sensibilização para a SHST promovidos por organizações de carácter associativo ou cooperativo, organizações patronais, sindicais ou profissionais. Em 2006 foram financiados 33 projectos no valor global de € 55 092,39. O ISHST desenvolveu, ainda, o Programa de Apoio à Formação em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que inclui formação habilitante e qualificante. Neste âmbito, em 2006 foram financiados 8 acções das quais seis cursos de Técnico Superior de SHT, com o valor global de € 983 621,19.

	2005		2006	
	N.º de Projectos	Financiamento	N.º de Projectos	Financiamento
Projectos de Investigação	6	€ 338 985,99	11	€ 1 006 553,89
Projectos de Formação	41	€ 878 450,03	8	€ 983 621,19
Projectos de Sensibilização	38	€ 184 930,77	33	€ 555 092,39

3) Prémio Prevenir Mais Viver Melhor no Trabalho, dirigido a investigação e ao conhecimento/divulgação de boas práticas dos empregadores que promovam formas inovadoras de organização do trabalho e contribuam para melhorar as condições de SHST nas empresas. Neste quadro foram atribuídos três prémios e 15 menções honrosas, num conjunto de 61 candidaturas.

iv) Formação de recursos humanos, validação de cursos e desenvolvimento de estágios profissionais para Técnicos de Segurança e Higiene no Trabalho;

1) Regulação e acompanhamento do mercado da formação qualificante e habilitante em Segurança e Higiene do Trabalho

Na qualidade de coordenador nacional nesta área, ao ISHST competia o subvencionamento de cursos, a definição de referenciais de formação, a criação de ferramentas pedagógicas. Assim, homologou cursos de Técnico (nível III) e de Técnico Superior (nível V) de SHT, o reconhecimento de cursos de formação contínua específica e a validação da formação para empregadores, representantes dos empregadores e dos trabalhadores, e para os trabalhadores designados para as actividades de SHST.

		Até 31/12/2005	Até 31/12/2006
Cursos homologados	Cursos de Técnico Superior de SHT (nível V)	59	203
	Cursos de Técnico de SHT (nível III)	33	109
Formação validada	Formação para representantes dos empregadores, representantes dos trabalhadores e trabalhadores designados	14	29
Formação reconhecida	Formação de actualização técnica e científica para técnicos e técnicos superiores de SHT	17	101

2) Certificação de aptidão profissional em matéria de SHT, emissão de CAP

Iniciado em 2001 o processo de certificação profissional em SHT, e emissão de Certificados de Aptidão Profissional (CAP), de técnicos superiores de SHT (Nível V) e de Técnicos de SHT (nível III), integra o Sistema Nacional de Certificação Profissional. Desde o início do processo até Dezembro 2006, foram analisadas 13 515 candidaturas, tendo sido emitidos 9462 CAP de Técnicos Superiores, 2312 CAP de Técnicos, 228 Autorizações Provisórias, 983 indeferimentos e extintos 309 processos. Em 2006, decorrido que foi o prazo de validade dos primeiros CAP emitidos, iniciou-se o processo de renovação dos CAP.

Desafio 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa

O reforço da educação e da qualificação da população portuguesa constitui um desafio fundamental tendo em conta os seus reflexos positivos quer no crescimento económico quer na promoção da coesão social, sendo a aposta direccionada tanto para os jovens que detêm baixos níveis educacionais, como para a população activa que, no geral, dispõe de muito baixas habilitações escolares.

A estratégia nacional de qualificação em curso promove a aquisição, o reconhecimento e a certificação de competências transversais e especializadas, numa óptica de aprendizagem ao longo da vida, não só em contextos de aprendizagem formais – através dos sistemas de educação e formação profissional – mas também em contextos não formais e informais.

Reveste-se de singular importância, pelo seu carácter plurianual, a prioridade conferida à qualificação da população portuguesa no QREN 2007-2013, em particular através do Programa Operacional Temático Potencial Humano, enquanto instrumento nuclear de financiamento público das políticas e modalidades de formação profissional e, em particular, da Iniciativa Novas Oportunidades.

Iniciativa Novas Oportunidades

A Iniciativa Novas Oportunidades[28], apresentada em Setembro 2005, enquanto estratégia de acção conjunta dos Ministérios do Trabalho e da Solidariedade Social e da Educação ambiciona responder ao profundo défice de qualificação da população activa. Apesar dos progressos registados nas últimas décadas, esta iniciativa pretende atingir todos os escalões etários e formas de aprendizagem em meio formal, não formal e informal, potenciando os níveis de empregabilidade dos indivíduos em todos os momentos da sua vida activa. Neste sentido, a Iniciativa assenta em dois pilares de intervenção – jovens e adultos. No primeiro, a aposta centra-se no combate ao insucesso escolar e saída precoce do sistema educativo, enquanto no segundo se procura (re) qualificar a população adulta activa.

Esta estratégia coordenada de acção governativa responde, portanto, à recomendação europeia no sentido de Portugal «implementar medidas para aumentar substancialmente os níveis de performance educacional dos jovens».

São três as grandes metas a cumprir até 2010:

- Fazer do 12.º ano o referencial mínimo de formação para todos.

---

28 www.novasoportunidades.gov.pt.

- Colocar 50% dos jovens do ensino secundário em percursos formativos de dupla certificação.
- Qualificar um milhão de activos – ou seja, cerca de 20% da população activa, priorizando os desempregados, partindo de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências para o desenvolvimento da formação de dupla certificação (escolar e profissional) que necessitam para atingirem o nível secundário de formação.

Novas Oportunidades – Jovens

Em 2006, mais de 150 mil jovens foram abrangidos por Cursos Profissionalizantes de nível básico e sobretudo de nível secundário – deste total, mais de 120 mil foram abrangidos por cursos que permitem concluir o ensino secundário e obter o nível III de formação, de acordo com a estrutura de níveis em vigor para a União Europeia – ultrapassando-se assim largamente a meta definida para 2007. Este crescimento permitiu aumentar a percentagem de jovens a frequentar o ensino secundário em vias profissionalizantes, no total dos que frequentam esse nível de ensino, quer na rede sob coordenação do Ministério da Educação, quer na rede sob coordenação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, passando de cerca de 31% em 2005, para 36% em 2006.

Modalidades de formação de dupla certificação – nível básico e secundário	2006		2007	
	Meta	Execução	Meta	Execução prevista
Cursos Tecnológicos[1]	+ 7500 do que em 2005	64 098	+ 7500 do que em 2006	57 033
Cursos Profissionais		35 531		48 613
Cursos de Aprendizagem		23 876		30 378
Cursos de Educação e Formação de Jovens		27 329		46 189
Cursos do Ensino Artístico Especializado		2063		2256
Total	**132 500**	**152 897**	**140 000**	**184 469**

Fonte: GIASE, Recenseamento Escolar – 2005/06 e 2006/2007, IEFP e Gestor do POEFDS e PORLVT.
1) Inclui alunos destes cursos do ensino recorrente.

Salienta-se que, num contexto de decréscimo do número de jovens na população total, o número de alunos matriculados no ano lectivo 2006/2007

aumentou em 21 192[29] alunos passando para 1,67 milhões de alunos. Este acréscimo de alunos está intimamente relacionado com as estratégias de combate à saída escolar precoce. Assim, em Portugal Continental, o aumento da população estudantil foi geral, do pré-escolar ao ensino secundário, mas particularmente acentuado no 3.º ciclo do ensino básico (com um aumento de 112% nos cursos profissionalizantes) e no ensino secundário (com um aumento de alunos matriculados nos cursos profissionais na ordem dos 25%).

Novas Oportunidades – Adultos

Quanto ao pilar da qualificação da população adulta activa, é de realçar:

- Expansão e consolidação da rede nacional de Centros Novas Oportunidades (CNO), de suporte ao Sistema de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC): 268 CNO, mais 170 do que no início da Iniciativa, ultrapassando assim a meta de 250 para 2007, sendo que até 2010 a meta é chegar aos 500 Centros ou equipas habilitadas para esse efeito. A rede de CNO deve constituir, desta forma, a porta de entrada por excelência para a qualificação de activos, quer na perspectiva do encaminhamento mais imediato para ofertas de dupla certificação que assegurem uma formação devidamente certificada, quer na perspectiva do desenvolvimento de processos de RVCC.
- Alargamento dos processos de RVCC para o nível secundário e para as competências profissionais (para além das escolares), potenciando, desta forma, o quadro integrador do sistema RVCC e a sua lógica de dupla certificação – escolar e profissional – relevando, assim, as capacidades dos activos adquiridas ao longo do ciclo de vida.

  No âmbito do Acordo para a reforma da formação profissional, subscrito pelo Governo e a generalidade dos parceiros sociais, o RVCC profissional estará disponível para ser operacionalizado no início de 2008, de forma integrada com o mesmo tipo de processo para as competências escolares, estando actualmente a ser testado em 16 saídas profissionais, prevendo-se o seu alargamento progressivo a todas as saídas profissionais previstas no Catálogo Nacional

29 Gabinete de Informação e Avaliação do Sistema Educativo (GIASE) do Ministério de Educação (8 Janeiro de 2007).

de Qualificações, entretanto apresentado para discussão pública no passado mês de Junho, no quadro da execução dos compromissos acordados.

- Adultos abrangidos pelo Sistema de RVCC: mais de 250 000 os inscritos em Março de 2007 em centros novas oportunidades (dos quais 75 000 procurando obter o nível secundário), tendo já sido certificados, ao nível básico, perto de 100 000. Cerca de 57 688 adultos estavam em processos RVCC, 18 240 em Cursos EFA (em 2006/07 foram abertas 567 novas turmas de Cursos EFA escolares e 103 novas turmas nos Cursos EFA de dupla certificação). A maioria dos activos que procuram um processo RVCC encontra-se empregado e pertence ao escalão etário 25-44 anos. As mulheres e as regiões Norte e Centro são as principais fontes de procura de processos RVCC.
- Celebração de 477 protocolos, abrangendo mais de 100 mil activos empregados em processos de RVCC e formação, com empresas (Continental Mabor, Grupo Amorim, UNICER, Salvador Caetano), associações empresariais (AEP, Associações empresariais do distrito de Braga) e outras entidades públicas, como Câmaras Municipais, PSP, GNR e o Exército.
- Desenvolvimento de um Sistema integrado de Informação e Orientação Escolar e Profissional ao longo da vida, articulando sobretudo os Centros Novas Oportunidades, os Serviços de Psicologia e Orientação do Ministério da Educação, os Serviços de Informação e Orientação Profissional, sob tutela do MTSS e as Unidades de Inserção na Vida Activa. Neste contexto, refira-se o desenvolvimento do sistema integrado de informação sobre a oferta formativa (SIGO), enquanto instrumento fundamental de suporte ao encaminhamento e orientação dos jovens e adultos para as ofertas formativas que permitam o desenvolvimento das suas competências certificadas.

O contributo dos Fundos Estruturais da UE para a Iniciativa Novas Oportunidades

Os passos já dados na implementação da Iniciativa Novas Oportunidades beneficiaram seriamente do apoio dos fundos estruturais, em particular do Fundo Social Europeu, no âmbito ainda do QCA III, o que obrigou a uma reorientação estratégica do investimento previsto no domínio das políticas de emprego e formação em função da estratégia e metas definidas no quadro desta Iniciativa.

Esta orientação estratégica foi substancialmente acentuada no Quadro de Referência Estratégico Nacional que vai enquadrar o próximo período de programação dos fundos estruturais. A qualificação dos portugueses e portuguesas é, de facto, uma prioridade central do QREN, traduzida num reforço das dotações destinadas a esse fim, passando por essa razão o Fundo Social Europeu (FSE) a representar cerca de 37% do conjunto dos Fundos Estruturais de que irá beneficiar o Continente, aumentando em 10 pontos percentuais a sua posição relativa face ao QCA III – correspondentes a um montante superior a 6 mil milhões de Euros, dos quais cerca de 70% estão afectos à implementação da Iniciativa Novas Oportunidades.

Reforma da Formação Profissional

É de assinalar a importância da aprovação, em Março de 2007, do **Acordo para a Reforma da Formação Profissional**, num contexto de diálogo social lançado em Outubro de 2006. Esta reforma constitui um instrumento de base para prosseguir, com sucesso, a estratégia de qualificação, não só pelo ajustamento da oferta de formação profissional às necessidades da economia nacional, num processo de globalização gerador de competitividade internacional acrescida que exige um tecido produtivo sólido e qualificado, mas também pela resposta eficaz às necessidades dos activos, potenciando o uso pleno das suas capacidades pessoais e profissionais.

O Acordo assume particular relevância nomeadamente em matérias como:

— A aplicação do princípio da dupla certificação na formação de jovens e de activos, sem que tal implique a frequência de um percurso de educação e formação completo, mas sim a realização de módulos de um percurso reconhecido de dupla certificação, que credita, posteriormente, para efeitos de um processo de certificação escolar e profissional. Neste âmbito, enquadra-se a reestruturação dos referenciais de formação em unidades de formação de curta duração (25-50 horas) que possibilitarão formações de curta duração, à medida das necessidades dos candidatos e de acordo com os défices de competências detectados no decurso do processo RVCC.
— O estabelecimento do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e das estruturas para o seu efectivo funcionamento, criando: (i) o Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ) consubstanciado num conjunto de perfis profissionais, referenciais de formação e critérios com vista ao reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida activa e (ii) a Caderneta Individual de

Competências, enquanto instrumento com vista ao registo de todas as competências que o individuo adquire ou desenvolve ao longo da vida, referidas no CNQ, bem como as restantes acções de formação concluídas e distintas das que deram origem a competências registadas.

— A criação da Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), à qual está atribuído um papel central, nomeadamente a gestão da rede de centros novas oportunidades – autorizando a sua criação, regulando as condições do seu funcionamento e procedendo à sua permanente avaliação e acompanhamento, tendo em conta o grau de cobertura da rede e a exigência de manutenção de elevados padrões de qualidade – a elaboração e actualização do CNQ, o ordenamento e racionalização da oferta formativa desenvolvida no âmbito do catálogo, bem como o acompanhamento e apoio às actividades de informação e orientação para a qualificação e o emprego.
— A reforma do Sistema de Acreditação das entidades formadoras, transformando-o num sistema efectivo de certificação de qualidade.
— A melhoria da qualificação dos formadores, através da reforma do actual Centro Nacional de Formação de Formadores.
— A efectivação do direito à formação dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho.
— O reforço do envolvimento e participação dos parceiros sociais no acompanhamento e dinamização da qualificação dos trabalhadores.

O **CNQ**[30], instrumento dinâmico, de gestão estratégica das qualificações profissionais de nível não superior, essenciais para a competitividade e modernização das empresas e do tecido produtivo, bem como para o desenvolvimento pessoal e social do individuo, constitui assim uma peça chave no novo sistema nacional de qualificações. O Catálogo integra as qualificações baseadas em competências, identificando para cada uma os respectivos referenciais de competências, de formação e o nível de qualificação á saída, de acordo com o quadro nacional de qualificações.

Actualmente, encontram-se em fase de aprovação final os seguintes diplomas[31], decorrentes do Acordo para a Reforma da Formação Profissional: o Decreto-lei que regula o Sistema Nacional de Qualificações;

---

30 Que apresenta como objectivos: (i) a coerência, transparência e comparabilidade das qualificações a nível nacional e internacional; (ii) a flexibilidade na obtenção da qualificação no contexto da promoção da ALV para todos; (iii) o reconhecimento das qualificações obtidas independentemente do seu contexto de aquisição; a qualidade do sistema de educação e formação; (iv) a informação e a orientação em matéria de formação e emprego; (v) a produção de qualificações/competências essenciais à promoção da modernização e competitividade da economia portuguesa (www.catalogo.anq.gov.pt).

31 Conselho de Ministros de 2 de Agosto de 2007.

o Decreto-Lei que regula o Sistema de Regulação de Acesso a Profissões; a Portaria que regula o Quadro Nacional de Qualificações; a Portaria que regula o Catálogo Nacional de Qualificações; a Portaria que regula o modelo da caderneta individual de competências e o seu processo de registo; a Portaria que regula o certificado de formação profissional; a Portaria que regula o reconhecimento, validação e certificação de competências e os centros novas oportunidades; a Portaria que regula a informação e orientação para a qualificação e o emprego; e a Portaria que regula a certificação de entidades formadoras.

A **reforma do enquadramento institucional da formação profissional**, nomeadamente, o Sistema Nacional de Certificação Profissional (criando o SNQ) e o Sistema de Regulação de Acesso a Profissões, conferiu maior relevância à revisão, no mesmo período, das prioridades e modelo de financiamento da formação profissional, no quadro do QREN/Programa Operacional Temático Potencial Humano, de modo a concentrar o financiamento em dispositivos e modalidades de formação que traduzam referenciais críticos para a modernização empresarial, inscritos no CNQ, com carácter de dupla certificação e num contexto de ALV. Foram, ainda, desenvolvidos critérios de avaliação de resultados na atribuição do financiamento da formação, de estímulo à avaliação do investimento formativo e da sua qualidade, concentrando apoios nos agentes com melhores condições de resposta, tendo em conta, sobretudo, a avaliação dos resultados previamente demonstrados e a qualidade da formação.

Medidas de formação profissional para activos

A formação profissional contínua é um dos instrumentos promotores da aprendizagem ao longo da vida e de reforço das qualificações, razão pela qual é um dos eixos estruturantes da Iniciativa Novas Novas Oportunidades, constituindo-se como a melhor forma de adequar as competências (profissionais e relacionais) às necessidades do mercado de trabalho, quer em termos tecnológicos e/ou organizacionais, quer em termos relacionais, reforçando assim a sua empregabilidade.

As actuações no domínio da formação profissional para activos abarcam um conjunto diversificado de tipologias de intervenção e de públicos (pessoas com deficiência, em risco de exclusão…) e uma variedade de fenómenos a que procuram dar resposta, como por exemplo: as intervenções na área da promoção da igualdade de oportunidades, a promoção do emprego qualificado e a adaptabilidade ao mercado de trabalho, o apoio ao desenvolvimento social e comunitário, a introdução de recursos humanos qualificados nas empresas, entre outras, contribuindo

assim, para a melhoria da qualidade dos empregos e dos perfis de inserção das pessoas.

Considerando a formação profissional dirigida a pessoas empregadas é de salientar a formação de âmbito sectorial e regional desenvolvida no quadro do QCA III, que no seu total abrangeu cerca de 703 574 pessoas.

N.º de Pessoas em Formação Contínua (2006) – Fundo Social Europeu (QCAIII)

			H	M	Total
POEFDS	Medida	Formação Profissional Contínua	68 411	75 320	**143 731**
	Medida	Formação e Desenvolvimento Organizacional	8604	4861	**13 465**
	Medida	Formação dos profissionais da política de emprego e formação	381	771	**1152**
	Medida	Promoção da Adaptabilidade no Mercado de Trabalho	88	235	**323**
PRODEP	Medida	Formação de Agentes e Outros Agentes	14 573	69 692	**84 265**
POAGRO	Medida	Formação Profissional	10 964	14 153	**25 117**
POSAÚDE	Medida	Formação de apoio a projectos de modernização da saúde	16 041	40 590	**56 631**
PRIME	Tipologia	Formação Associada a Estratégias de Investimento das Empresas e da Envolvente Empresarial			**153 421**
	Tipologia	Formação em Novos Desafios Económicos no âmbito das Parcerias Empresariais			**7250**
POAP	Medida	Qualificação e valorização dos recursos humanos	54 821	85 793	**140 614**
POCentro	Medida	Desenvolvimento de Recursos Humanos (Programa Foral)	11 859	9815	**21 674**
	Medida	Desenvolvimento de Recursos Humanos e da Coesão Social	609	1118	**1727**
PORLVT	Medida	Formação para o desenvolvimento (Programa Foral)	4012	6166	**10 178**
	Medida	Formação e empregabilidade	86	110	**196**
	Medida	Formação ao longo da vida e adaptabilidade	17 996	19 824	**37 820**
	Tipologia	Formação Inicial e Contínua dos Agentes da Política de Emprego e Formação	1660	2414	**4074**
PROAlg	Medida	Recursos Humanos (Programa Foral)	765	1171	**1936**
				Total	**703 574**

Fonte: IGFSE, 2007 (não inclui as Regiões Autónomas).

Destaca-se a Medida **Formação e Desenvolvimento Organizacional**, no âmbito do POEFDS, pela metodologia de consultoria-formação que foi desenvolvida no sentido de reforçar a capacidade competitiva das PME e promover a adaptabilidade dos trabalhadores[32], aumentando desta forma a sua empregabilidade. Esta medida foi desenvolvida através de contratos programas celebrados com diversas entidades, nomeadamente:

— Instituto de Emprego e Formação Profissional – Programa REDE.
— Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento – Programa Gerir.
— Associação Industrial Portuguesa – Programa In-PME.
— Associação Empresarial de Portugal – Programa Formação PME.
— Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) – Programa Dinamizar.
— Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) – Programa Gestão Agrícola.
— Associação das PME – PME XXI.
— Associação Industrial do Minho – Clínica PME.

Execução dos Contratos Programa – Consultoria e Formação

	2005	2006
Acções de Consultoria		
N.º de PME Abrangidas	4895	5334
Acções de Formação		
N.º de PME Abrangidas	2769	2200
N.º de Pessoas envolvidas	17 264	13 465
Gerentes	2344	2324
Empresários	3669	2777
Quadros Técnicos	4975	4456
Outros	6276	3908
Investimento financeiro	€ 28 364 110	€ 28 009 988

Fonte: POEFDS, 2007.

No ano de 2006, foi concedido aos Contratos Programa um financiamento na ordem dos 28 000 988 euros, operacionalizado através de apoio técnico a cerca de 5334 empresas em acções de consultoria e ao nível formativo abrangendo cerca de 2200 empresas, atingindo assim um total de 13 465 pessoas que frequentaram acções de formação.

32 Através da identificação de necessidades específicas adaptadas ao real contexto de trabalho.

O **IEFP**, o maior operador público de formação em Portugal, desenvolveu em 2006 acções de formação contínua que abrangeram cerca de 77 745 pessoas. Esta formação é também financiada, em parte, pelos Fundos Estruturais, pelo que haverá alguma sobreposição de valores com o quadro anteriormente apresentado.

N.º de Abrangidos em Formação Contínua no IEFP

		2005	2006
Bolsas de Formação por Iniciativa do Trabalhador	**T**	**497**	**593**
	H	292	329
	M	187	264
Formação de Animadores	**T**	**4**	**10**
	H		3
	M	4	7
Formação Contínua	**T**	**58 455**	**74 278**
	H	32 592	42 344
	M	25 863	31 934
Formação de Formadores	**T**	**3760**	**2660**
	H	1738	1156
	M	2022	1504
Formação Contínua Activos Qualificados	**T**	**183**	**204**
	H	67	65
	M	116	139
Total		**62 899**	**77 745**

Fonte: IEFP, Sínteses dos Programas de Medidas de Emprego e Formação Profissional.

No âmbito da formação em **empreendedorismo** têm sido realizada diversas iniciativas de âmbito sectorial, local, nacional e empresarial, promovidas pelos diversos actores do sistema em Portugal. Destacam-se as seguintes intervenções:

i. Iniciativas e formação da ANJE[33].
ii. *Programa Especializado em Empreendedorismo e Criação de Empresas*[34], que visa promover a criação de novas empresas e fomentar o espírito de intra-empreendedorismo, dotando os participantes de um conjunto de conhecimentos conceptuais e técnicos que lhes permitem actuar com

33 ANJE – (http://www.anje.pt/efe/).
34 Desenvolvido no ISCTE – Business School – http://audax.iscte.pt/

eficácia na complexidade e competitividade da economia actual (espera dados de execução).

iii. Intervenções dos BIC – *Business Innovation Centres*[35], nomeadamente a oficina da inovação BIC – Minho, que desenvolve um conjunto de iniciativas desde a sensibilização ao contributo para a mudança das características das pessoas, desde o apoio às empresas, às instituições ou organizações já existentes.

Do conjunto de iniciativas salientam-se as actividades temáticas ao nível das novas tecnologias e de outras actividades emergentes, como sejam as áreas das TIC, da Biotecnologia e da Saúde, igualmente importantes são as actividades que interessam às empresas familiares, como sejam o financiamento, a competitividade, a problemática da sucessão, entre outras.

Regulação e promoção da qualidade e transparência das qualificações

Um papel importante na regulação do sistema de qualidade dos agentes de formação tem sido o desempenhado pelo Sistema de Acreditação de Entidades Formadoras[36] que tem implementado diversas acções no âmbito da sua melhoria contínua, procurando contribuir para a melhoria da qualidade das intervenções formativas e a credibilização dos agentes e do mercado de formação. A adesão ao Sistema de Acreditação é voluntária mas necessária para determinados fins, tais como: (i) o acesso a apoios financeiros da UE (FSE), (ii) o desenvolvimento de formação regulamentada (no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional ou de carreiras profissionais com outro enquadramento), (iii) a validação da formação para efeitos de cumprimento do Código do Trabalho (quando o operador é externo), (iv) a aplicação da isenção do IVA ao serviço de formação, entre outras situações previstas em diplomas específicos. Adicionalmente, tem sido verificada uma outra fonte de pressão para a posse do estatuto de entidade Acreditada: a exigência dos clientes de formação quer de empresas quer de cidadãos que individualmente investem na sua formação.

---

35 Integrados na rede europeia EBN – European Business and Innovation Centre Network da Comissão Europeia.

36 Criado em 1997, através da Portaria n.º 782/97, de 29 de Agosto, que agora se encontra em processo de revisão.

Entidades Formadoras Acreditadas pelo IQF

	2005	%	2006	%	2007 (1.º semestre)	%
N.º de entidades acreditadas (Total)	1668		1661		1630	
N.º de entidades acreditadas em todos os domínios do ciclo formativo	6	0,36%	9	0,54%	3	0,18%
N.º de entidades acreditadas em C-O-D	463	27,76%	376	22,64%	359	22,02%
N.º de entidades acreditadas em O-D	745	44,66%	833	50,15%	843	51,72%

Legenda: C-O-D: Domínios de concepção, organização e desenvolvimento; O-D: Domínios de Organização e Desenvolvimento.

Fonte: IQF.

Em 2006, existiam cerca de 1661 entidades formadoras acreditadas pelo IQF, destas 50% estão acreditadas para o exercício da organização e desenvolvimento da formação, sendo que apenas 0,54% das entidades estão acreditadas em todos os domínios do ciclo formativo.

No âmbito do apoio à mobilidade dos cidadãos europeus no espaço da UE, o EUROPASS constitui um dos principais instrumentos que demonstram clara e facilmente as qualificações e as suas competências. O Europass inclui os seguintes elementos: Europass – Curriculum vitae (Europass-CV); Europass – Mobilidade; Europass – Suplemento ao diploma; Europass – Suplemento ao certificado; e o Europass – Carteira europeia de línguas. Assim, o Europass – Mobilidade destina-se a registar todos os períodos de mobilidade transnacional para efeitos de aprendizagem, nos mais variados níveis: estágio numa empresa, semestre de estudos numa universidade ou qualquer outra experiência de formação.

EUROPASS

	2004	2005	2006
N.º de documentos emitidos	286	306	574
Execução financeira	€ 88 020,60	€ 127 868,60	€ 154 500,00*

* Verba atribuída. Desta, foi executado o montante de € 32 966,97 até ao mês de Maio.

Fonte: Agência Nacional para os Programas Comunitários Sócrates e Leonardo da Vinci.

Outras iniciativas no âmbito da 1.ª infância, do pré-escolar e do ensino básico e secundário

O sistema educativo português tem vindo a sofrer profundas alterações, de índole estrutural, seja ao nível da reorganização da sua rede de equipa-

mentos, seja no que diz respeito a programas emblemáticos de promoção de percursos educativos de sucesso e sustentados, de modo a aumentar os níveis de formação e qualificação das próximas gerações, promover a competitividade e produtividade da economia pela acumulação de capital humano, e, não menos importante, recuperando atrasos acumulados face aos congéneres europeus. Neste sentido, a acção governativa nesta matéria tem em vista atingir, nomeadamente, os seguintes objectivos:

— Alargar a todas as crianças em idade adequada a educação pré-escolar e consolidar a universalidade do ensino básico de nove anos.
— Estender progressivamente a educação/formação de nível secundário.

No que diz respeito à **primeira infância** existe a prioridade de reorganizar os estabelecimentos do pré-escolar[37], adaptando o seu funcionamento às necessidades das famílias, com vista à promoção de uma melhor conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar[38]. Por conseguinte, nas respostas sociais para as **crianças entre os 0 e os 3 anos**, verifica-se que a taxa de cobertura em 2006 é de 26,2% face a 25,3% existente em 2005, tendo-se estabelecido como objectivo a atingir em 2010 uma taxa de frequência na ordem dos 35%.

Taxa de Cobertura de Apoio à 1.ª Infância

	2004	2005	2006	Meta: 2010
Dos 0 aos 3 anos	23,5%	25,3%	26,2%	**35%**

Fonte: GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento, MTSS), 2007.

Para tal, através do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (*vide* Desafio 5), o Governo assumiu o compromisso, nesta matéria, de investir e apoiar os equipamentos mais necessários, nas regiões e valências onde foram diagnosticadas necessidades mais prementes, com vista a aumentar em 50% o número de lugares em creches. No final de 2006, no primeiro balanço efectuado deste programa, tinham sido aprovadas 136 respostas ao nível das candidaturas para a infância, correspondendo a 5890 lugares e um investimento elegível de 54 milhões de euros (correspondendo a um investimento público de 27,5 milhões de euros).

Em relação à **educação pré-escolar** (3, 4 e 5 anos) verifica-se, desde 2004, um aumento progressivo da taxa de pré-escolarização[39], situando-se, actualmente nos 78,4% (2006), face a 77,9% existente no ano 2004. A expan-

37 Creches e Jardins de Infância.
38 Cf. Despacho n.º 16 795/2005, de 3 de Agosto.
39 Dos 3 aos 5 anos.

são da rede do pré-escolar prossegue o seu ritmo, com vista a atingir as metas definidas por Portugal para 2010.

Taxa de frequência do Ensino Pré-Escolar

	2004	2005	2006	Meta: 2010
Dos 3 aos 5 anos	77,9	78,3	78,4[1]	**90%**

Fonte: GEPE (Gabinete de Estatísticas e Planeamento da Educação), 2007

[1] Os dados disponíveis (*site* GEPE) referem-se à taxa bruta de pré-escolarização.

Paralelamente, estão em curso intervenções de ordem experimental (testar e implementar um projecto de avaliação da qualidade no pré-escolar) e estrutural (conceber orientações para: o desenvolvimento de competências de literacia e numeracia; a abordagem às ciências experimentais e a integração das TIC no pré-escolar) com a finalidade de estimular a aprendizagem e o conhecimento. Neste sentido, destaca-se o apetrechamento do parque informático a cerca de 128 jardins-de-infância.

No que concerne ao **ensino básico e secundário,** as intervenções efectuadas procuram conciliar o abrandamento demográfico com as necessidades e expectativas das famílias ao nível da conciliação entre vida profissional e pessoal, bem como, a premente necessidade de introduzir alterações no funcionamento do sistema, tendo como finalidade aumentar os níveis de conhecimento da população no geral. Assim, encontra-se em curso a **reorganização da rede escolar** (redução acentuada do número de escolas do 1º ciclo com menos de dez alunos, representando actualmente apenas 6,9% das escolas face a 27% no ano lectivo de 2002/2003) e o **alargamento do horário de funcionamento das escolas num regime de tempo inteiro**, dispondo dos equipamentos físicos necessários a uma maior permanência dos professores, bem como à oferta de actividades de carácter educativo, ocupação de tempos livres e apoio social, adequados às necessidades da sociedade em geral. Actualmente (ano lectivo 2006/2007), 89% das escolas de 1.º ciclo do ensino básico estão a funcionar até às 17h 30, face a 42% das escolas no ano lectivo de 2005/2006.

A aposta na consolidação, coerência e continuidade do ensino básico é fundamental para a aquisição de competências que permitam o prosseguimento dos estudos, a melhoria dos níveis de capital humano da sociedade portuguesa e, cumulativamente, do desenvolvimento do país. Igualmente importante é a melhoria dos processos de aprendizagem, do processo de ensino, bem como da qualidade dos instrumentos e materiais pedagógicos. Neste sentido, foram lançados um conjunto de ajustamentos principais ao nível de: (a) generalização do inglês desde o primeiro ciclo do ensino básico; (b) actividades de enriquecimento curricular; (c) ensino experimental das ciências; (d) língua portuguesa, (e) matemática e TIC;

(f) sistema de avaliação nacional por provas aferidas; (g) alteração do sistema de avaliação dos alunos; e, finalmente, (h) valorização das componentes de natureza técnica, pedagógica e vocacional do terceiro ciclo.

Têm um carácter abrangente as orientações curriculares para as áreas fundamentais do 1.º ciclo[40], em particular a Língua Portuguesa, a Matemática e o Ensino Experimental das Ciências. Neste sentido, foi muito positivo o primeiro balanço efectuado ao **Programa de Generalização do Ensino do Inglês nos 3.º e 4.º Anos e de Outras Actividades de Enriquecimento Curricular do 1.º Ciclo do Ensino Básico**[41] **–** com vista à melhoria e alargamento dos conteúdos e formas de aprendizagem por parte dos alunos, implicando um investimento do Ministério da Educação de cerca de 80 milhões de euros que envolve 260 autarquias e 90% das Escolas do 1.º ciclo a oferecerem actividades de enriquecimento curricular em 2006/2007, face a 67% no ano anterior. No caso do inglês, prevê-se a generalização do ensino da língua inglesa a todos os alunos do 1.º ciclo do ensino básico até 2009.

O programa de actividades de enriquecimento curricular, pelos resultados alcançados (taxas de adesão das escolas, dos alunos e dos parceiros envolvidos) constituiu um êxito e produziu uma mudança de fundo na situação verificada há apenas dois anos, sendo assim visível a necessidade social existente comprovada pela mobilização dos actores intervenientes. A implementação do programa de Actividades de Enriquecimento Curricular está intimamente relacionada com o empenhamento dos parceiros educativos, nomeadamente das autarquias (89% de entidades promotoras), dos Agrupamentos de Escolas (4,1%), das Associações de Pais (4,6%) e de IPSS (2,3%).

Actividades de Enriquecimento Curricular, 2006/2007 (%)

		2006/2007	
		Estabelecimentos abrangidos	**Alunos abrangidos**
Ensino de Inglês	1.º e 2.º anos	42,8	30,5
	3.º e 4.º anos	98,9	88,8
Ensino da Música		85,0	85,0
Actividade Física e Desportiva		94,3	94,3
Apoio ao Estudo		98,6	98,6

Fonte: Adaptado de Relatório sobre o Actividades de Enriquecimento Curricular, Ministério da Educação, 2006.

40 Despacho n.º 19 575/2006, de 25 de Setembro.

41 *In "Relatório sobre o programa de enriquecimento curricular"*, Comissão de Acompanhamento do Programa, Abril 2007.

No âmbito da **formação contínua de professores**, foi reeditado o programa de formação contínua em **Matemática** para professores do 1.º Ciclo, em articulação com docentes do Ensino Superior, tendo este ano sido alargado às áreas do **Português, Ensino Experimental das Ciências e TIC**, abrangendo 7000 professores em 2006/07 (face a 6000 no ano anterior). No que toca à Matemática, refira-se igualmente o **Plano de Acção para a Matemática**, que visa promover projectos de escola para a recuperação de resultados nesta disciplina nos 2.º e 3.º Ciclos – foram já aprovados projectos em 1200 escolas, sendo que o apoio global é de cerca de 9 milhões de euros.

O **Plano Nacional de Leitura**[42], resultado da acção conjunta dos Ministérios da Educação, Cultura e dos Assuntos Parlamentares, pretende combater a iliteracia e promover o enriquecimento cultural dos jovens, com o objectivo central de elevar os níveis de literacia dos portugueses e colocar o País a par dos parceiros europeus, realizando intervenções de médio prazo com um conjunto de acções e iniciativas, no sentido não só de valorizar e melhorar as competências de uso da língua portuguesa – leitura e escrita – mas também com uma componente de melhoria de infra-estruturas, reforçando a rede de bibliotecas escolares. Com um financiamento de 1,5 milhões de euros em livros para salas de aula, o Plano envolve quase 9000 escolas e jardins-de-infância, bem como 1 milhão de crianças (do pré escolar ao 2.º ciclo).

A implementação de **medidas dirigidas à promoção do empreendedorismo**, surge com o projecto **Educação para o Empreendedorismo**. Este projecto-piloto e inovador de acção global da escola que visa uma educação transversal para a vida, tem como finalidade promover nos alunos o desenvolvimento de diversos saberes e competências em torno de três dimensões: competências chave para empreender ao longo da vida, utilização de conhecimentos curriculares e participação e acção cívica na sociedade. Contou com uma adesão de 26 escolas de Portugal Continental e Açores e a participação de cerca de 1000 alunos (Ensino básico e secundário), estando em curso cerca de 6 projectos com vista à criação da própria empresa. No futuro próximo, pretende-se generalizar este projecto à totalidade das escolas.

A reestruturação do ensino básico e secundário passa, igualmente, por um processo aprofundado de avaliação que permita aferir os resultados dos processos em curso e definir o caminho a seguir. Neste âmbito, destaca-se a actividade Avaliação Externa das Escolas, desenvolvida sob a responsabilidade da Inspecção-Geral da Educação – em 2006 o Grupo de Trabalho de Avaliação das Escolas conduziu um processo piloto em 24 escolas, sendo

---

42 Despacho Conjunto n.º 1081/2005, de 22 de Dezembro e Resolução do Conselho de Ministros n.º 86/2006, de 12 de Julho.

que em 2007 participam nesta actividade cerca de 100 escolas, tendo-se como objectivo último a generalização da avaliação externa a todas as unidades de gestão, enquanto condição essencial para o reforço da autonomia das escolas.

Uma outra medida de promoção do aumento de qualidade do sistema educativo refere-se ao **regime de avaliação, certificação e adopção dos manuais escolares dos ensinos básico e secundário**[43], estabelecendo mecanismos que asseguram a sua qualidade, a sua adequação ao currículo nacional e aos programas em vigor, bem como o cumprimento das regras de rigor científico e qualidade pedagógica. Paralelamente e alargado o período de vigência de adopção dos manuais para seis anos, de modo a coincidir com o dos programas escolares.

Ensino superior e a sua articulação com o mercado de trabalho

O ensino superior encontra-se actualmente perante um conjunto de desafios: garantir a qualificação das novas gerações para as exigências do espaço europeu; criar condições para que todos os cidadãos possam ter acesso ao ensino superior; reforçar a sua ligação ao mercado do trabalho e estabelecer a articulação e interacção entre ciência, tecnologia e inovação. Estes desafios encontram-se enquadrados numa perspectiva de ALV e de constituição de parcerias de investigação e desenvolvimento entre os diversos actores do sistema de inovação (instituições de investigação, empresas, agentes de desenvolvimento local, entre outros) contribuindo, assim, para o aumento da competitividade e para o desenvolvimento de uma cultura de inovação e de excelência.

As reformas necessárias ao nível do ensino superior no âmbito da concretização do **Processo de Bolonha** têm registado progressos bastante significativos, sendo previsível que apenas 12% da oferta de 1.º e 2.º ciclos (respectivamente, licenciatura e mestrado) fique para adaptação no ano lectivo de 2008/09.

No que diz respeito à **oferta de cursos segundo o Processo de Bolonha** constata-se que no ano lectivo de 2006/2007[44], cerca de 38% da oferta de 1.º e 2.º ciclo de estudos está organizada segundo o Processo de Bolonha, sendo

---

43 Lei n.º 47/2006, de 28 de Agosto.

44 Deram entrada na Direcção-Geral do Ensino Superior cerca de 895 pedidos de adequação, tendo sido reconhecidos 820 ofertas educativas (636 licenciaturas e 117 mestrados). Paralelamente, foram registados cerca de 282 novos cursos de um total de 636 pedidos para criação de novos programas de ensino.

previsível que em 2007/2008[45] esse valor atinja cerca de 88% da oferta, perspectivando-se desta forma, a modernização da oferta educativa e dos padrões de mobilidade de estudantes no espaço europeu. Actualmente (2007), o Sistema Europeu de Créditos – ECTS – é aplicado em 70% nas universidades públicas; 60% nos institutos politécnicos; 99% nas universidades privadas e 70% nos politécnicos privados. Paralelamente, todos os estudantes graduados em 2007 receberão um Suplemento de Diploma de acordo com as regras de Bolonha[46].

No plano de desenvolvimento da oferta formativa pós-secundária, sublinhe-se também os desenvolvimentos registados ao nível dos **Cursos de Especialização Tecnológica (CET)**, enquanto formação pós-secundária não superior que visa conferir qualificação profissional de nível 4, que podem ser ministrados por outras entidades formadoras, para além das instituições universitárias, mas assumindo estas um papel cada vez mais central na dinamização dessa oferta. Estes cursos representam uma resposta às necessidades crescentes do tecido sócio-económico em termos de quadros intermédios, constituindo-se como alternativas válidas para a profissionalização de técnicos especializados e competentes. Assim, o Governo tem apostado claramente no desenvolvimento deste tipo de oferta formativa, registando-se em 2007 a criação de mais de 70 cursos, em paralelo com o crescimento de 79% do número de inscritos neste tipo de oferta formativa. No que diz respeito à distribuição por género constata-se que os homens representam (no ano lectivo 2006/2007) 68% do total de inscritos face a 32% de mulheres.

Número de inscritos em Cursos de Especialização Tecnológica

	2005/2006	2006/2007
Homens	920	1538
Mulheres	339	715
Total	**1259**	**2253**

Fonte: MCTES, GPEARI (Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais), 2007.

A abertura do ensino superior a novos públicos (maiores de 23 anos com formação e experiência adequadas) realizou-se através da aplicação do

45 Deram entrada na Direcção-Geral do Ensino Superior cerca de 1173 pedidos, tendo sido registados, até Abril de 2007, cerca de 842 cursos (442 licenciaturas e 323 mestrados). Concomitantemente, de um total de 1030 pedidos para a criação de novos programas de ensino foram registados 366 novos cursos (38 licenciaturas e 279 mestrados).

46 Emissão em português e inglês e no formato europeu.

Decreto-Lei n.º 64/2006 de 21 de Março. Neste âmbito, cerca de 14 444 novos alunos ingressaram, no ano lectivo de 2006/2007, por esta via no ensino superior face ao ingresso de 4388 no ano de 2005/2006, registando desta forma uma taxa de crescimento na ordem dos 70%. Foi, também, aprovado o **Regulamento dos Regimes de Mudança de Curso, Transferência e Reingresso** (Portaria n.º 401/2007, de 5 de Abril), onde se removem os obstáculos ao reingresso dos que interromperam os estudos. Foram integrados num só regime os estudantes oriundos de estabelecimentos nacionais e estrangeiros alargando os limites à admissão e simplificando os procedimentos.

O **regime jurídico da avaliação do ensino superior**[47] foi aprovado através da Lei n.º 38/2007, de 16 de Agosto e visa a criação de um sistema de avaliação moderno, onde a avaliação exterior, independente, é obrigatória e serve de base ao processo de acreditação das instituições e dos seus cursos. O processo comporta duas componentes distintas: uma de auto-avaliação das instituições e outra, de avaliação externa, levada a cabo pela Agência de Avaliação e Acreditação para a Garantia da Qualidade do Ensino Superior.

Ainda, no âmbito da **reforma do ensino superior** português foram aprovados pelo Governo, em Conselho de Ministros (na generalidade) um conjunto de diplomas, a saber: (i) o novo regime jurídico do reconhecimento de graus superiores estrangeiros; (ii) a proposta de Lei do regime jurídico das instituições do ensino superior; e (iii) a Agência de Avaliação e Acreditação para a Garantia da Qualidade do Ensino Superior.

O **novo regime jurídico do reconhecimento de graus superiores estrangeiros** visa instituir um novo regime de reconhecimento dos graus académicos estrangeiros de nível, objectivos e natureza idênticos aos dos graus de licenciado, mestre e doutor atribuídos por instituições de ensino superior portuguesas, conferindo aos seus titulares todos os direitos inerentes a estes graus académicos. Deste modo, é ultrapassado um obstáculo importante à circulação de diplomados, acolhendo, sem os entraves burocráticos e as demoras hoje existentes, todos os quantos tendo obtido os seus graus académicos no estrangeiro queiram desenvolver actividade em Portugal.

---

47 A estruturação do sistema de garantia da qualidade reconhecido internacionalmente integra-se nas orientações aprovadas pelos países participantes do Processo de Bolonha e constantes dos *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area,* elaborados pela *European Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA), e tem em consideração as recomendações que esta entidade apresentou ao Governo sobre a organização, método e processos de um novo sistema de avaliação e acreditação.

A **proposta de Lei para o novo regime jurídico das instituições de Ensino Superior**[48]**,** foi aprovada em Conselho de Ministros a 14 de Junho de 2007, nela se define a estrutura, as atribuições e as competências destas instituições. Esta nova Lei prevê a regulação de diversos aspectos tais como: (i) os princípios para a organização do sistema de ensino superior; (ii) a autonomia das universidades e institutos politécnicos; (iii) o regime legal das instituições públicas e privadas; (iv) o ordenamento da rede pública; (v) os requisitos para a criação de estabelecimentos de ensino ou ainda (vi) a responsabilidade e fiscalização das instituições.

O Decreto-Lei que cria a **Agência de Avaliação e Acreditação para a Garantia da Qualidade do Ensino Superior** e aprova os respectivos estatutos foi aprovado em Conselho de Ministros realizado a 23 de Agosto de 2007. A criação da Agência visa promover a qualidade do ensino superior, designadamente através dos procedimentos de avaliação e acreditação dos estabelecimentos do ensino superior e dos seus ciclos de estudos, bem como o desempenho das funções inerentes à inserção de Portugal no sistema europeu de garantia de qualidade.

Durante o ano de 2006, foi conduzida uma **profunda análise ao sistema de ensino superior** português, que contou com: (1) a publicação no final do ano de um relatório pela OCDE, amplamente debatido na sociedade portuguesa; (2) a realização de uma análise extensa do sistema de acreditação e avaliação do ensino superior realizada pela Rede Europeia de Qualidade do Ensino Superior (ENQA); e (3) o estimulo e o incentivo financeiro à prática de avaliação institucional externa através de um acordo-quadro estabelecido com a Associação Europeia de Universidades (EUA). As conclusões e as recomendações decorrentes dos referidos relatórios foram incorporadas nas propostas de Lei referidas e ao nível da gestão das instituições.

No que diz respeito ao alargamento da **Acção Social Escolar no ensino superior** encontra-se actualmente em estudo as alterações legislativas necessárias à sua concretização, nomeadamente a possibilidade de atribuição, no futuro, de bolsas a alunos estrangeiros carenciados que ingressem no ensino superior, desde que anteriormente residentes em Portugal, e sem prejuízo da aplicação do principio da reciprocidade. Paralelamente, foi criado um sistema específico de empréstimos a estudantes e bolseiros do ensino superior, investigadores e instituições de investigação científica e desenvolvimento tecnológico.

---

48 A presente Proposta de Lei tem em consideração as recomendações decorrentes da avaliação do sistema realizada, em 2006, por organizações internacionais de referência no sector: ENQA *(European Association for Quality Assurance in Higher Education),* EUA *(European University Association)* e OCDE *(Organisation for Economic Co-operation and Development).*

No ano de 2006, iniciou-se um novo ciclo de investimento do desenvolvimento científico e tecnológico do País, articulando a ciência, o ensino superior e o mercado de trabalho, através de: (i) reposição do **Sistema de Incentivos Fiscais à Investigação e Desenvolvimento Empresarial**[49]; (ii) relançamento do Programa Ciência Viva; e (iii) reforço de **250 milhões de Euros no ano de 2007 para a ciência e tecnologia**, como o objectivo de «vencer o atraso científico e tecnológico» corporizado no desenvolvimento da Iniciativa **«Um compromisso a Ciência para o Futuro de Portugal»**. No âmbito desta iniciativa foram realizadas **parcerias de cooperação internacionais** com o MIT, a Universidade de Carnegie-Mellon, a Universidade do Texas em Austin, o Instituto *Fraunhofer* (Alemanha) e mais recentemente com a *Harvard Medical Scholl*, entre outras em curso. Estas novas formas de cooperação possibilitam a dinamização de redes temáticas de investigação e de ensino pós graduado a nível de determinadas áreas, como por exemplo: as ciências médicas, as telecomunicações e redes de informação, engenharia de software, robótica e redes de infra-estruturas, bioengenharia, energia, formas avançadas de computação em matemática, Neste sentido, no 2.º trimestre de 2007, encontravam-se já abertas Bolsas de Doutoramento e Pós-Doutoramento para o MIT e a Universidade de Carnegie Mellon, CMU, através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (www.fct.mctes.pt)

Continua a decorrer a **formação avançada de recursos humanos**, através da abertura, em 2006, de concurso para bolsas de mestrado, doutoramento e pós-doutoramento, tendo sido aprovadas cerca de 2336 bolsas até Abril de 2007. Registam-se ainda outras iniciativas neste domínio e visando uma maior aproximação desta formação às necessidades das empresas, como por exemplo a **Bolsa de Doutoramento em Empresas** que através da concessão de bolsas de formação avançada em ambiente empresarial, estimulam a cooperação entre empresas e universidades em torno de projectos de interesse para a empresa e conferem o grau de doutor ao estudante (em 2006 foram atribuídas 88 bolsas) e a iniciativa **deGRAU Científico – Carreiras pós-graduadas nas empresas** que oferece às empresas uma base de dados de perfis de candidatos que pretendem desenvolver a sua carreira em ambiente empresarial.

A articulação entre o sistema cientifico e o mercado de trabalho é realizada, nomeadamente, através da continuação do **Programa de Inserção de Mestres e Doutores nas Empresas e Centros Tecnológicos** que visa apoiar a inserção de recursos humanos altamente qualificados (mestres e doutores) nas empresas para exercerem funções que exigem autonomia

---

49 Sistema de incentivos fiscais que permite às empresas deduzirem as despesas de I&D nos impostos a pagar em sede de IRC.

e capacidade de investigação e de desenvolvimento, com o objectivo de promover a inovação e aumentar a competitividade das empresas. Em 2007 (Junho) registaram-se 66 candidaturas aprovadas precedidas pela aprovação de mais de três centenas de candidaturas em 190 empresas diferentes, no ano de 2006.

Em paralelo, foi lançado em Abril de 2007, o concurso público internacional para a **contratação de 1000 investigadores doutorados** para exercerem, em regime de contrato individual de trabalho, actividade em instituições do sistema científico e tecnológico nacional.

O **estímulo ao empreendedorismo científico e à criação de empresas de base tecnológica** constitui uma outra forma de promover a inserção de quadros que concluem processos de formação avançada, sendo realizado através de diversas medidas/programas, sendo de destacar os programas desenvolvidos pela Agência de Inovação (www.adi.pt): o (i) **Programa NEOTEC** (Novas empresas de Base Tecnológica), verificando-se que até 2007 foram aprovados 103 projectos e encontram-se constituídas 41 novas empresas de base tecnológica,. nas áreas da biotecnologia, electrónica, automação e robótica, entre outras; (ii) o **Programa NEST** (Novas empresas de suporte tecnológico); (iii) o **Programa IDEIA** que cria condições para que se formalizem boas Ideias de Negócio, promovendo, através de contrato de consórcio, projectos de investigação e desenvolvimento entre empresas e instituições do Sistema Científico e Tecnológico Nacional.

Formação e Certificação em Tecnologias da Informação e Comunicação

O desenvolvimento da sociedade da informação em Portugal reveste-se de grande importância, designadamente ao nível das TIC nas escolas. O ano de 2006 ficou marcado pela ligação de todas as escolas da rede de ensino público (básico e secundário) à *Internet* de banda larga.

A relação de alunos por computador ligado à *Internet* registou também progressos assinaláveis, passando para 12,8 em 2006/07, face a 39 em 2001/02. Portugal tornou-se, igualmente, num dos primeiros países a integrar as escolas na rede computacional de investigação e do ensino superior, ao constituir a RCTS – Rede Ciência Tecnologia e Sociedade – com o objectivo de assegurar uma rede integrada de investigação e educação.

Por seu turno, o programa CBTIC@EB1 abrange diversas actividades em TIC, integrando-as nas várias áreas curriculares do 1.º ciclo do ensino básico. No ano lectivo de 2005/06 houve mais de 11 000 actividades dirigidas à construção de portfolios electrónicos, 11 600 à construção de páginas da escola na Internet, 5400 a projectos em colaboração. O programa envolveu, para além de 6583 escolas (89% de todas as escolas do 1.º ciclo), 17 417 professores, 967 monitores, 175 111 alunos, 18 instituições do Ensino

Superior e 18 centros de recursos virtuais, tendo sido atribuídos, no seu âmbito, mais de 71 274 diplomas de competências básicas em TIC (mais de 75% a alunos do 4.º ano de escolaridade, mas também 2207 a professores).

Também em 2005/06, a CRIE[50] promoveu a formação de formadores de professores em TIC, envolvendo 573 participantes, 228 entidades formadoras, 34 acções de formação, 18 Centros de Competência em TIC, promovendo ainda a formação de 15 109 professores, em 175 projectos. Foram apetrechadas 1309 salas de TIC em 1159 escolas, com 19 635 computadores. Por seu turno, nesse ano, a iniciativa *Escolas, Professores e Computadores Portáteis* do Ministério da Educação reforçou 1100 escolas com 26 000 computadores portáteis para cerca de 11 600 professores e para actividades práticas com cerca de 200 mil alunos. Este conjunto de acções é que permitiu uma redução tão significativa no número de alunos por computador, a que já nos referimos.

Recentemente, o Governo, através da resolução do Conselho de Ministros de 16 de Agosto de 2007, vem aprofundar esta estratégia, aprovando o **Plano Tecnológico da Educação** que comporta a implementação de projectos chave, como por exemplo: (i) o kit tecnológico escola; (ii) a internet nas salas de aula – redes de área local; (iii) o cartão electrónico do aluno; (iv) mais-escola.pt; (v) a escola simplex; (vi) formação e certificação de competências TIC; e (vii) avaliação electrónica.

Igualmente importante é a iniciativa **e-U: campus virtual**, que desenvolve conteúdos e serviços para serem disponibilizados nas universidades e nos politécnicos e no âmbito da qual, em 2005, o número de instituições do ensino superior com redes sem fios passou de 8 para 57, chegando a uma cobertura de 85% de todo o ensino superior, abrangendo mais de 300 mil estudantes, ficando todas as universidades e politécnicos integradas num espaço virtual único (ligado à Rede Eduroam, que inclui todos os países da União Europeia), possibilitando a um estudante ou professor aceder aos recursos da sua escola como se lá estivesse, por ligação sem fios a um dos mais de 5000 pontos de acesso. Esta iniciativa foi pioneira e recebeu considerável reconhecimento em âmbito internacional, tendo sido a maior rede académica sem fios do mundo, enquanto não começou a ser replicada em países maiores, como por exemplo na França.

Ainda ao nível do ensino superior, é, ainda, de referir a **Biblioteca do Conhecimento *Online*** (b-on), que disponibiliza o acesso ilimitado e permanente nas instituições de investigação e do ensino superior aos textos integrais de mais de 16 750 publicações científicas internacionais de 16 editoras, através de assinaturas negociadas a nível nacional com essas

50 Equipa de Missão Computadores, Redes e *Internet* na Escola.

editoras. Em 2005, o número de artigos descarregados por utilizadores desta biblioteca foi de 3,4 milhões.

Para os activos, é prioritária a efectivação do **Sistema de Certificação de Competências em TIC**, com a previsão de três níveis de competências – básicas, intermédias, avançadas – correspondentes às competências em TIC obtidas, respectivamente, no fim do 4.º, 9.º e 10.º anos de escolaridade (nestes últimos incluindo o nível de conhecimentos transmitidos nas correspondentes disciplinas de TIC). A certificação de competências em TIC é feita por centros que atribuem o Diploma de Competências Básicas em TIC funcionam em Instituições do Ensino Superior, Escolas do Ensino Básico e Secundário, Centros Ciência Viva, Espaços *Internet* e Centros de Divulgação de Tecnologias de Informação, os quais já atribuíram mais de 350 mil diplomas desde o início de 2005 a Junho 2007[51].

O novo **Programa de acesso às Tecnologias de Informação e Competitividade**, designado **@oportunidades**, está portanto intimamente ligado à Iniciativa Novas Oportunidades e tem por objectivo garantir a mais de meio milhão de portugueses – estudantes, professores e trabalhadores em formação – o acesso a um computador e à *Internet* de banda larga, com preços reduzidos, de forma a melhorar a acessibilidade:

Grupos-alvo		Meta
Estudantes	Todos os estudantes que se inscreverem no 10.º ano terão acesso a um computador e à ligação em banda larga, a um preço muito reduzido, em função do rendimento do respectivo agregado familiar.	Atingir 240 mil estudantes nos próximos três anos
Professores	Todos os professores do Ensino Básico e Secundário terão acesso a um computador portátil, com um pagamento inicial de € 150, e acesso à Internet em banda larga, com uma mensalidade € 5 inferior aos preços de mercado.	n.d.
Trabalhadores em formação	Todas as pessoas que se inscrevam na Iniciativa Novas Oportunidades terão acesso a um computador portátil com um pagamento inicial de € 150 e beneficiarão do acesso à Internet em banda larga com uma mensalidade de € 15 válida por um ano.	n.d.

Este programa está a ser, essencialmente, financiado com as contrapartidas contratualizadas com os operadores no licenciamento das comunicações móveis de terceira geração.

A promoção do acesso às TIC está ainda prevista no quadro do Programa Ligar Portugal, e em tendo a Lei do Orçamento de Estado para 2006 aprovado um sistema de deduções fiscais com vista a facilitar a

51 Ver Relatório de Progresso do Plano Tecnológico de Julho de 2007.

compra de computadores por famílias com estudantes, por dedução fiscal até € 250 e metade do custo de computador e ligação de terminal.

Por seu turno, no âmbito do **Memorando de Entendimento assinado entre o Governo e a Microsoft**, em Fevereiro de 2006, no quadro do Plano Tecnológico, foram estabelecidos 18 protocolos de colaboração envolvendo actividades de formação e I&D em TIC, que incluíram, entre outras acções, a criação de uma bolsa de 500 estágios profissionais nas cerca de 4300 empresas Parceiras da Microsoft, destinado a jovens com formação superior, desempregados ou à procura do primeiro emprego. Importa também destacar a disponibilização do Curriculum Microsoft Literacia Digital, no âmbito da iniciativa Novas Oportunidades. Foi, também, lançado um projecto-piloto com a criação de um CET, nas áreas de desenvolvimento de software e de gestão de redes, e de Centros de Competências de Desenvolvimento de Software, envolvendo cerca de 200 jovens e 150 PME, prevendo-se que venha a envolver cerca de 1000 jovens e 500 PME.

A importância das TIC para a sociedade revela-se ainda nos 30 projectos **Cidades e regiões digitais**, que abrangem 284 dos 308 municípios do país e cobrem 95% do território nacional. Estes projectos, com um investimento total superior a 200 milhões de euros, disponibilizam soluções de administração pública electrónica para a administração local, condições de reforço da concorrência de PME e serviços centrados nos cidadãos (de informação, saúde segurança, apoio social, educação, cultura, etc), procurando mobilizar a sociedade para o uso das TIC, envolvendo actores e entidades dos pontos disseminados pelo país, em acções concretas e dirigidas à realidade local. Desta forma, procuram estimular o desenvolvimento de novas capacidades de realização, criam oportunidades de trabalho e promovem a apropriação social das TIC e o uso da Internet pela população. São um agente importante de desenvolvimento económico e social das cidades, de mobilização dos actores locais para a sociedade da informação e de combate aos desequilíbrios regionais e à info-exclusão.

Desafio 5 – Modernizar o Sistema de Protecção Social

A temática da modernização da protecção social está intimamente relacionada com a consolidação, desenvolvimento e crescimento das sociedades e da economia. A questão demográfica, as alterações na estrutura das famílias, o impacto da globalização no mercado de trabalho e na vida dos cidadãos, conduzem à necessidade de implementar novas e diferentes políticas sociais.

A acção governativa nesta área tem-se pautado basicamente por quatro objectivos fundamentais:

— Tornar os sistemas mais favoráveis ao emprego, garantindo as bases de um sistema público e universal de segurança social sustentável (Lei de Bases da Segurança Social – Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro).
— Responder à questão do envelhecimento demográfico (algumas medidas já se encontram em desenvolvimento, estando a Estratégia Nacional para o Envelhecimento Activo agendada para próxima reunião com os Parceiros Sociais).
— Combater a exclusão social e a pobreza (designadamente, através do Plano Nacional para Inclusão 2006-2008[52], e sectorialmente, do Plano de Acção para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade e o Plano para a Integração de Imigrantes); e
— Conciliar mais e melhor protecção com as novas realidades familiares e do mercado de trabalho (com investimentos claros no alargamento de equipamentos e serviços para, crianças[53], idosos[54] e pessoas com deficiência).

Reforma do Regime Geral da Segurança Social e Estabilidade Financeira do Sistema

Face à necessidade de consolidar um conjunto de mudanças, nomeadamente ao nível da protecção social e valorizando a importância de um consenso generalizado na sociedade portuguesa, foi assinado, em Outubro de 2006, o **Acordo sobre a Reforma da Segurança Social,** entre o Governo e os Parceiros Sociais[55]. Este Acordo lançou um pacote de medidas de reforma com vista ao reforço do sistema de Segurança Social, tendo em vista a sua sustentabilidade social, económica e financeira, entre as quais: (i) a introdução de um factor de sustentabilidade ligado à esperança de vida no cálculo das futuras pensões; (ii) a aceleração da transição para a nova fórmula de cálculo das pensões; (iii) um novo indexante para os apoios públicos e novas regras para a actualização das pensões, introduzindo

52 O Plano Nacional para a Inclusão 2006-2008, identifica como prioridades: (i) o combate à pobreza de crianças e jovens; (ii) a correcção das desvantagens na educação/qualificação; e (iii) o ultrapassar das discriminações, reforçando a integração de pessoas com deficiência e os imigrantes.

53 Aumento da oferta de equipamentos para apoio à primeira infância e do ensino pré-escolar.

54 Rede de Cuidados Continuados; Apoio Domiciliário Integrado, Programa de Qualificação Habitacional, Complemento Solidário para idosos, entre outros.

55 Com excepção da CGTP-IN.

mecanismos de diferenciação das pensões mais baixas; (iv) a promoção do envelhecimento activo; (v) a convergência dos regimes de protecção social; (vi) uma melhor protecção social, ajustada à nova realidade social, por exemplo, protecção na deficiência, na dependência e das famílias monoparentais; (vii) a aprovação de um código contributivo e revisão de regimes especiais; (viii) a introdução de incentivos à natalidade; e o (ix) desenvolvimento de regimes complementares.

No seguimento do Acordo, foi publicada a Lei n.º 53-B/2006, de 29 de Dezembro, que criou o **Indexante de Apoios Sociais** (IAS) e as novas regras de actualização das pensões e outras prestações sociais do sistema de segurança social. O IAS é sujeito anualmente a uma regra de actualização pré-definida, tendo por referência o crescimento real do PIB e a variação média dos últimos 12 meses do IPC (sem habitação). A criação deste indexante permitiu, ainda, dotar a RMMG de poder como instrumento puro de regulação do mercado de trabalho e neutralizar o processo de actualização anual das pensões do ciclo político-eleitoral, deixando esta de funcionar como referencial de actualização e cálculo das prestações sociais.

A concretização do Acordo da Reforma da Segurança Social apresenta, ainda, os seguintes desenvolvimentos até ao momento:

— **Lei de Bases da Segurança Social (Lei n.º4/2007, de 16 de Janeiro)**, vigente desde Janeiro de 2007, que procedeu à actual estruturação do sistema.

— **Regime Jurídico de Protecção nas Eventualidades de Invalidez e Velhice do Regime Geral da Segurança Social (Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio)**, vigente desde 1 de Junho de 2007, que introduziu os mecanismos de reforço da sustentabilidade de médio e longo prazo e promove o ***envelhecimento activo***, nomeadamente:

  - o *factor de sustentabilidade* (rácio entre a esperança média de vida aos 65 anos de idade em 2006 e a esperança média de vida aos 65 anos verificadas no ano anterior ao requerimento da pensão) no cálculo das pensões;
  - a *nova regra de cálculo das pensões* (que considera a totalidade da carreira contributiva); e
  - a *revisão do regime de flexibilização de acesso à pensão*, quer através do agravamento do factor de redução para o acesso à pensão antecipada, quer através de mecanismos de bonificação de permanência no mercado de trabalho para aqueles que podendo antecipar a reforma sem penalização, continuam a trabalhar.

A promoção do **envelhecimento activo**, embora já com diversas medidas em desenvolvimento, irá ser objecto de discussão, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, visando a obtenção de consensos

alargados em torno de uma Estratégia integrada que contempla diferentes programas de intervenção especificamente dirigidos aos trabalhadores mais velhos, no sentido de «*Valorizar e promover a aquisição de conhecimentos dos trabalhadores mais velhos*»; de «*Estimular a permanência dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho*» e de «*Prevenir e combater o desemprego dos trabalhadores mais velhos*».

No entanto, como a definição desta *Estratégia* tem vindo a ser delineada com base num processo de cooperação e interacção entre os diferentes agentes da sociedade, existe um conjunto de medidas que já se encontram em fase de implementação, designadamente as integradas na Lei de Bases da Segurança Social. Ou seja, existe bonificação na pensão a quem permanecer activo além dos 65 anos e até aos 70 anos e a possibilidade de acumulação de pensões de invalidez e de velhice com rendimentos de trabalho. Em ambas as situações, há lugar ao pagamento de taxas contributivas mais baixas, quer para empregadores, quer para trabalhadores. Concomitantemente, registou-se a alteração das regras de antecipação da idade de reforma (aumento de 2 anos da idade prevista para a antecipação em relação às regras anteriores). Assim, em 2006, para os desempregados de longa duração a idade de reforma passou para os 62 anos, desde que tenham 57 anos à data do desemprego, ou para os 57 anos de idade de reforma desde que tenham 52 anos à data do desemprego. Em ambos os casos, os desempregados de longa duração terão que ter uma carreira contributiva de 22 anos (aumento de 2 anos) com registo de remunerações.

Número de Pensionistas por antecipação, 2005 e 2006

	2005	2006
Desemprego	38 257	43 267
Desemprego sem penalização aos 58 anos (PEPS)	14 152	23 191
Flexibilidade da idade da reforma	50 157	47 226
Profissões de desgaste rápido, actividades penosas ou desgastantes e outras	9477	9727
Total de pensionistas por antecipação	**112 043**	**123 411**
Percentagem dos pensionistas antecipados no total de pensionistas de velhice	**6,5**	**7,0**

Fonte: IIES (Instituto de Informática e Estatística da Solidariedade), 2007.

Ao nível contributivo, a reforma da segurança social prevê actualmente: (i) a isenção temporária do pagamento de contribuições, por um período máximo de 36 meses, aos empregadores que contratem desempregados de longa duração; (ii) a redução das taxas de contribuições nos casos de pensionistas de velhice que cumulativamente exerçam uma actividade

profissional; e (iii) a existência de taxas contributivas mais favoráveis para trabalhadores activos com mais de 65 anos e pelo menos 40 anos de carreira contributiva, bem como para os respectivos empregadores.

Paralelamente, está em implementação, desde 2005, o **Programa de Intervenção Sénior** (para desempregados com 55 ou mais anos). Este Programa prevê, entre outras, acções de orientação profissional; acções de reconhecimento, validação e certificação de competências; formação de reconversão e de aperfeiçoamento; bem como a integração no mercado de trabalho através de projectos de Voluntariado e de Prestação de Serviços à Comunidade *(vide Desafio 1).*

No âmbito da **convergência do sistema de protecção social da função pública com o regime geral**, em 2006 foi publicado o Decreto-Lei n.º 117/2006[56], de 20 de Junho, que definiu as regras aplicáveis às situações de transição do regime de protecção social dos funcionários e agentes da Administração Pública para o regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem. Posteriormente, em 2007 foi publicada a Portaria n.º 168/2007, de 5 de Fevereiro, que estabeleceu as normas de execução necessárias à aplicação do referido Decreto-Lei.

Relativamente à ***sustentabilidade financeira do sistema de segurança social***, destacam-se dois tipos de intervenção: as medidas com impacte a longo prazo (as previstas na Lei de Bases e no Acordo sobre a Reforma da Segurança Social, como por exemplo, o modelo de financiamento da Segurança Social e as medidas com resultados a médio e curto prazo (Plano Nacional de Prevenção e Combate à Fraude e Evasão Contributivas e Prestacionais).

O **Plano Nacional de Prevenção e Combate à Fraude e Evasão Contributivas e Prestacionais** assentou em diferentes áreas de actuação. No ano de 2005 foi realizado um plano de «fiscalização inteligente», no ano de 2006 apostou-se na «intervenção em circuito» e no ano de 2007 perspectiva-se um plano de «qualidade e inovação e combate à evasão e ao crime», com repercussões ao nível dos resultados alcançados», constituindo-se como uma intervenção enquanto sistema integrado de actuação da segurança Social. Durante o ano de 2006 a estratégia de fiscalização «intervenção em circuito», na área dos contribuintes, pautou-se pelo: (i) novo modelo de gestão da dívida, (ii) reforço das funcionalidades e divulgação do serviço *on line segurança social directa*; e (iii) cruzamento de dados, através do *screening* automático com o Ministério das Finanças. As acções de fiscalização para os contribuintes foram realizadas pelos serviços de Fiscalização da Segurança Social em articulação com outros sistemas inspectivos, nomeadamente com

56 Na sequência do Decreto-Lei n.º 55/2006, de 15 de Março.

a Inspecção-Geral do Trabalho e com a Inspecção Tributária. Na área dos beneficiários, registou-se o alargamento do projecto SINUS permitindo o envio electrónico dos certificados de incapacidade temporária das instituições de saúde para a segurança social e a fiscalização imediata do desemprego após o cruzamento de dados entre o IEFP por intermédio de um *novo interface*.

Contribuintes – Evolução do n.º de acções e montantes recuperados (2005 e 2006)

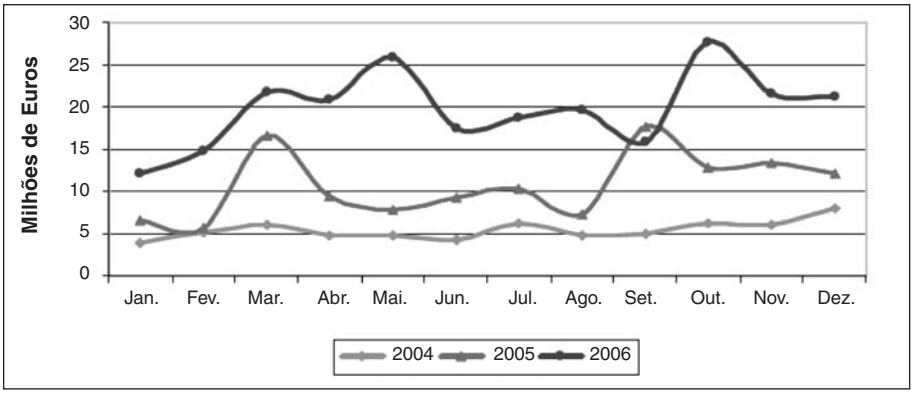
	2005		2006	
	Resultados	**Montante Recuperado**	**Resultados**	**Montante Recuperado**
Notificação a Entidades Empregadoras e Trabalhadores Independentes	402 266	€ 94 687 508	271 332	€ 68 612 644[57]
Acções de Fiscalização a Contribuintes	22 620	€ 29 642 102	23 723	€ 23 315 133
Dívida cobrada por execução de processo	–	€ 129 353 496	–	€ 238 262 595
Acordos prestacionais no âmbito do pagamento de dívida dos grandes devedores	–	€ 44 084 910	–	€ 88 601 007
Total		**€ 280 703 739**		**€ 418 791 379**

Fonte: MTSS.

No que diz respeito às dívidas dos contribuintes é de destacar a evolução das dívidas cobradas por execução de processo, que corresponderam a um aumento de 262,5% no ano de 2006 face ao ano de 2004.

57 A este montante acrescem € 74 084 614 correspondentes a pagamentos de contribuições já respeitantes a 2006, que não vinham sendo pagas pelos contribuintes notificados por dívida até Dezembro de 2005.

Evolução Cobrança de Dívida



Anos	Cobrança de Dívida	Δ %	
2006	€ 238 262 595	84,2%	262,5%
2005	€ 129 353 496		
2004	€ 65 732 242		

Beneficiários – Evolução do n.º de acções e montantes recuperados (2005 e 2006)

	2005			2006		
	Resultados	**Suspensões e Cessações**	**Poupança Estimada**	**Resultados**	**Suspensões e Cessações**	**Poupança Estimada**
Convocatórias para SVI[58]	122 252	14 419	€ 8 314 179	144 180	54 430	€ 9 397 480
Acções de verificação de SVI	96 126	24 132		117 010		
Acções de Fiscalização Domiciliária – Subsídio de Doença	20 665	6796	€ 1 747 832	21 739		€ 1 610 649
Acções de fiscalização e interface com IEFP – Subsídio de Desemprego	19 516	1076	€ 1 595 206	22 867	56 265	€ 35 130 379[59]
Acções de Fiscalização a agregados familiares com RMG/RSI	22 316	6073	€ 5 214 628	24 176	4157	€ 3 750 663
Total			**€ 16 871 845**			**€ 49 889 171**

Fonte: MTSS.

58 Serviço de Verificação de Incapacidades.

59 O valor corresponde ao somatório entre as acções de fiscalização de subsídio de desemprego (€ 1 673 580) e o resultado no subsídio de desemprego decorrente do Interface com o SPE (€ 33 456 799).

A evolução dos montantes recuperados junto dos beneficiários correspondeu no ano de 2006 a um aumento na ordem dos 196% face ao ano de 2005. Particularmente significativa é a poupança alcançada nas acções de fiscalização relacionadas com o subsídio de desemprego, ou seja, com a implementação do *Interface* com o SPE, o montante recuperado foi da ordem dos € 33 456 799.

Concluindo, o montante da dívida recuperado no ano de 2006 ascendeu a cerca de 468,7 milhões de euros, superando em 34% a meta prevista para o respectivo ano (350 milhões de euros). Ou seja, foram recuperados mais 118,7 milhões de euros que o previsto. Para o ano de 2007 é apontado como objectivo a recuperação de 550 milhões de euros aos quais acresceram 27 milhões de euros provenientes de processos criminais.

No âmbito do Programa **SIMPLEX** (Programa para a modernização da relação da Administração com o cidadão) estão em curso um conjunto de medidas que concorrem para a à eficiência do sistema de segurança social, nomeadamente a implementação e generalização do serviço Segurança Social Directa (https://www.seg-social.pt) que até à data disponibiliza cerca de 33 serviços *via internet* a beneficiários e contribuintes dos quais se destaca:

— Para os beneficiários: consulta de dados de identificação; consulta de carreira contributiva (mensal e anual); consulta de prestações (maternidade/paternidade, doença, desemprego e prestações familiares); consulta e solicitação de prestações sociais (desemprego e pensão) e entrega de documentos electrónicos e pedido de declaração contributiva.
— Para as empresas: consulta de dados de identificação; consulta de declarações de remuneração; consulta de dívidas; comunicação de vinculação e cessação de actividade dos trabalhadores; e consulta e pedidos de declaração da situação contributiva.

Utilização do serviço Segurança Social Directa

	Meta 06	2006 (Dez.)	%	2007 (Maio)
N.º de utilizadores do serviço	150 000	218 042	145,4	299 039
N.º Actualizações às BDs da Seg. Social	100 000	275 411	275,4	515 009
N.º Total de Acessos	1 000 000	992 564	99,3	1 733 785
N.º de serviços disponibilizados	20	27	135,0	33

Fonte: IIES.

Protecção no Desemprego e na Doença

«*A protecção no desemprego constitui uma das pedras basilares dos sistemas de protecção social*». Assim, em 2006, procedeu-se à revisão do regime jurídico da protecção no desemprego em estreita articulação e diálogo com os parceiros sociais no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social. O novo regime jurídico entrou em vigor no início de Janeiro de 2007.

No âmbito das alterações introduzidas pela nova legislação, destacam-se: (i) o reforço do papel dos centros de emprego no acompanhamento personalizado dos beneficiários das prestações de desemprego visando a sua rápida inserção no mercado de trabalho[60]; (ii) o estabelecimento de um conjunto de medidas[61] de modo a implementar o serviço personalizado de acompanhamento; (iii) a participação mais exigente e proactiva do beneficiário, no sentido de que as medidas passivas tenham a duração estritamente necessária ao retorno ao mercado de trabalho. Deste modo, aos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego passou a ser exigido o cumprimento de deveres no sentido da promoção da sua empregabilidade, entre os quais se destaca:

(i) O cumprimento do dever de procura activa e a obrigação de apresentação quinzenal junto dos centros de emprego, dos serviços locais da segurança social ou de outras entidades que celebrem protocolos com o IEFP para esse efeito, visando assegurar um serviço de proximidade aos cidadãos beneficiários de prestações de desemprego.
(ii) A clarificação do conceito de emprego conveniente, delimitando as situações em que são admitidas as recusas a ofertas de emprego ou outras intervenções postas à disposição dos beneficiários e tendo em consideração as especificidades decorrentes das estruturas familiares, nomeadamente no que concerne à conciliação da vida familiar com a vida profissional.
(iii) A introdução de regras para alargar o prazo de suspensão das prestações de desemprego por exercício de actividade profissional, garantindo-se aos trabalhadores a possibilidade de, caso lhes seja mais vantajoso, poder usufruir do montante da prestação inicial, fomentando, deste modo, os esforços de activação dos beneficiários.

---

60 Ou estabelecendo orientações quanto às medidas que o beneficiário deve encetar no sentido de melhorar a sua empregabilidade, como por exemplo: necessidade de formação profissional, identificação dos empregos em que se pode verificar uma mais rápida inserção profissional e identificação dos esforços de procura activa mais adequados.

61 Por exemplo: a reafectação de recursos humanos nos serviços de atendimento público dos centros de emprego; a criação de uma bolsa de emprego através do serviço de *net*-emprego; a definição de uma estratégia de contacto com o meio empresarial.

(iv) A alteração do período de concessão das prestações de desemprego, que passou a ser calculado tendo em conta não só a idade do beneficiário, mas também a carreira contributiva verificada desde a última situação de desemprego; e
(v) A alteração das regras de acesso à pensão antecipada após desemprego, procurando incentivar a permanência dos trabalhadores na vida activa, em sintonia com a evolução da esperança média de vida fomentando o prolongamento da carreira contributiva e valorizando as medidas de envelhecimento activo.

A alteração ao regime de desemprego verificada conta, não só com maior rigor na atribuição do subsidio em função das regras aplicáveis, mas também de um reforço acrescido do papel dos centros de emprego no acompanhamento personalizado dos beneficiários de prestações de desemprego, visando a sua inserção mais célere no mercado de trabalho, nomeadamente definindo quais os esforços de procura activa mais adequados, partindo do diagnóstico de eventuais necessidades de formação profissional e, tendo em conta a conjuntura do mercado de trabalho, quais os empregos em que se pode verificar uma inserção profissional mais rápida.

No que diz respeito à **protecção na doença** foram introduzidos novos procedimentos nas situações de verificação da incapacidade por doença, por iniciativa da entidade empregadora (Portaria n.º 91/2007, de 22 de Janeiro) na sequência do Decreto-Lei 146/2005, de 26 de Agosto, que introduziu alterações ao Regime de Protecção Social na Doença com o propósito de garantir uma maior eficácia no processo de atribuição de subsídio de doença e no reforço da protecção social dos cidadãos.

Inclusão, combate à Pobreza e Família

A estratégia nacional de inclusão social, assenta de modo particular no PNAI 2006-2008, e encontra-se pautada pelas seguintes prioridades políticas: (i) combater a pobreza das crianças e dos idosos, através de medidas que assegurem os seus direitos básicos de cidadania; (ii) corrigir as desvantagens na educação e formação/qualificação; e (iii) ultrapassar as discriminações das pessoas com deficiência e dos imigrantes.

Entre as várias medidas destacam-se: (i) o Rendimento Social de Inserção; (ii) o Complemento Solidário de Idosos; (iii) o Programa Rede Social; (iv) os Contratos Locais de Desenvolvimento Social; (v) os Programa de Alargamento de Equipamentos Sociais (PARES e PAIES); (vi) a Rede de Cuidados Continuados; (vii) o Plano de Conforto Habitacional para Pessoas Idosas; e (viii) o Programa de Apoio Integrado a Idosos (PAII).

Considerando a especificidade do grupo de pessoas com deficiência é estabelecido no PNAI 2006-2008 um conjunto de dimensões-chave de intervenção, a saber: acessibilidades, educação, qualificação e emprego, protecção social e equipamentos e serviços.

Ao nível dos mínimos sociais, o **Rendimento Social de Inserção/ /Rendimento Mínimo Garantido** (RSI/RMG), criado pela Lei n.º 13/2003, de 21 de Maio, em substituição do Rendimento Mínimo Garantido, foi reforçado em 2006, com o Decreto-Lei n.º 42/2006, de 23 de Fevereiro – cuja lógica de intervenção implementada assenta no acompanhamento das famílias pelos parceiros dos Núcleos Locais de Inserção e IPSS com protocolos específicos para o efeito, apostando na rentabilização dos recursos comunitários no apoio às denominadas situações de carência extrema, sofreu um conjunto de alterações na sua legislação, através da alteração conferida pela Lei n.º 45/2005, de 29 de Agosto, bem como através da própria estratégia de intervenção, reforçando a componente de inserção dos beneficiários, quer na dimensão social, quer na dimensão de integração profissional. Assim, está previsto até 2008, a definição de um programa de inserção para 90% das famílias beneficiárias e, que até 2009, 80 000 beneficiários estejam envolvidos em respostas de inserção profissional adequadas ao seu perfil. Em Dezembro de 2006, cerca de 47% das famílias beneficiárias (ou 43% dos beneficiários) têm acordos de «inserção assinados», ou seja, comprometem-se a cumprir um programa faseado de acções com o objectivo da criação de condições necessárias à sua gradual autonomia e à sua plena integração social.

Ainda no domínio da protecção social às pessoas mais carenciadas, foi criado o **Complemento Solidário para Idosos (CSI)** através do Decreto-Lei n.º 323/2005, de 29 de Dezembro, com o objectivo de reduzir, de forma mais eficaz e socialmente mais justa, a pobreza nos indivíduos com 65 ou mais anos[62], tendo como finalidade assegurar aos idosos um rendimento anual não inferior a € 4200. Esta prestação, sujeita a rigorosas condições de recursos, destina-se aos titulares de pensões de velhice e sobrevivência ou equiparadas, de qualquer sistema de protecção social, nacional ou estrangeiro, que residam legalmente no território nacional. São analisados os rendimentos do idoso e a situação familiar em que este se insere, e posteriormente é-lhe atribuído um montante pecuniário mensal, com carácter de complemento aos seus rendimentos e com o propósito de atenuar a situação de carência monetária em que se encontre, de uma forma mais célere face ao que seria possível através da estratégia de aumento das pensões.

---

62 Por intermédio de uma aplicação faseada: em 2006, só para os indivíduos com 80 ou mais anos; em 2007, para aqueles que têm 70 ou mais anos; a partir de 2008, para todo o universo de indivíduos em situação de carência monetária com 65 ou mais anos.

Em 2006 o CSI, destinado apenas a pessoas com 80 ou mais anos, foi requerido por 24 228 pessoas idosas, tendo o número total de beneficiários correspondido a 18 684. Destes, 13 653 beneficiários são mulheres e os restantes 5031 são homens. O montante médio mensal (12 prestações/ano) por beneficiário foi € 79,67[63]. Em média, os cerca de 18 mil beneficiários com processo activo no final do ano viram os seus rendimentos serem majorados em quase 30 por cento, proporcionando, assim, senão a sua retirada da situação de pobreza monetária, pelo menos a forte diminuição da respectiva intensidade e severidade.

Neste momento, o CSI abrange cerca de 50 000 pessoas com mais de 70 anos (estando previsto o alargamento a pessoas com 65 anos a partir de 2008), cujos rendimentos se encontravam verdadeiramente abaixo do limiar de pobreza, permitindo-lhes um aumento médio mensal nos rendimentos de cerca de € 80 por mês.

Em 5 de Julho de 2007 foi publicado o Decreto-Lei n.º 252/2007 que procedeu à criação de **benefícios adicionais de saúde para os beneficiários do CSI.** Esta medida visa reduzir significativamente as despesas em medicamentos ou outros produtos necessários à manutenção da saúde para os beneficiários do CSI. Assim, os idosos beneficiários podem ser reembolsados em 50% da parcela não comparticipada pelo Estado nos medicamentos. A aquisição de óculos e lentes, bem como de próteses dentárias, beneficia também do apoio do Estado, segundo regras específicas. Na execução desta iniciativa estima-se que estejam envolvidos o gasto de cerca de cinco milhões de euros até ao final do ano de 2007.

Em 1997, a Iniciativa Rede Social surge numa abordagem *bottom–up*, como uma resposta integrada para o fenómeno multidimensional da pobreza, através da realização de parcerias ao nível territorial, envolvendo diversos actores locais num esforço concertado de promoção e reforço da coesão social. Em 2006, através do Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de Junho, é formalmente criado o **Programa Rede Social**. A Rede Social é, assim, entendida como «*uma plataforma de articulação de diferentes parceiros públicos e privados*», assentando «*no trabalho de parceria alargada, efectiva e dinâmica e visa o planeamento estratégico da intervenção social local, que articula a intervenção dos diferentes agentes locais para o desenvolvimento social*». Os seus objectivos são: (i) combater a pobreza e a exclusão social e promover a inclusão e coesão sociais; (ii) promover o desenvolvimento social integrado; (iii) promover um planeamento integrado e sistemático, potenciando sinergias, competências e recursos; (iv) contribuir para a concretização, acompanhamento e avaliação dos objectivos do Plano Nacional de Acção para a Inclusão; (v) integrar os objectivos da promoção da igualdade de género, constantes do Plano

63 Fonte: Instituto Informática e Estatística da Segurança Social.

Nacional para a Igualdade (PNI), nos instrumentos de planeamento; (vi) garantir uma maior eficácia e uma melhor cobertura e organização do conjunto de respostas e equipamentos sociais ao nível local; e (vii) criar canais regulares de comunicação e informação entre os parceiros e a população em geral.

As medidas necessárias à prossecução destes objectivos e das acções de intervenção são assumidas localmente pelos conselhos locais de acção social (CLAS) e pelas comissões sociais de freguesia (CSF). As freguesias com número inferior ou igual a 500 pessoas não estão obrigadas a constituir-se em CSF, devendo, constituir-se em comissões sociais interfreguesias. O âmbito territorial dos CLAS corresponde ao dos municípios. Em 2006, a Rede Social era constituída da seguinte forma:

	N.º Total de Concelhos	N.º de Entidades parceiras nos CLAS
Norte	85	3485
Centro	78	2703
Lisboa e Vale do Tejo	50	1858
Alentejo	47	1329
Algarve	16	555
Total	**276**	**9930**

Fonte: Instituto da Segurança Social, I.P. – Rede Social.

Em Abril de 2007, dos 277 concelhos[64] que dispunham desta estrutura devidamente organizada, 255 tinham elaborado o Diagnóstico Social, 217 tinham desenvolvido o Plano de Desenvolvimento Social e 193 tinham elaborado os seus Planos de Acção.

Uma boa prática resultante do Programa Rede Social foi a implementação de uma Metodologia de Atendimento Integrado, ao nível local, que permite superar as sobreposições no atendimento/acompanhamento de indivíduos e famílias, decorrentes da existência de diferentes entidades públicas e privadas com intervenções desarticuladas nos mesmos territórios e para os mesmos públicos.

O combate à pobreza e exclusão social, para além da vertente ancorada nos serviços e equipamentos sociais e de saúde está também a ser desenvolvida através de redes de proximidade que, identificando os problemas e as especificidades características em determinado território, desenvolve

64 O Programa Rede Social abrange apenas os concelhos do Continente.

estratégias de intervenção ajustadas. Neste contexto, surge os **Contratos Locais de Desenvolvimento Social** (CLDS – Portaria n.º 396/2007, de 2 de Abril), cujos territórios são seleccionados previamente em face das necessidades existentes e os respectivos Municípios convidados a desenvolver, conjuntamente, com uma ONG coordenadora, um projecto que se organiza a partir das Redes Sociais Locais, através de parcerias de intervenção em eixos estratégicos – família e comunidade; emprego e formação e acessibilidades e informação, numa primeira fase a desenvolver-se-ão 30 CLDS, estando neste momento protocolados 5 projectos.

Tendo em vista o aumento dos níveis de bem-estar social, a melhoria do combate às situações de pobreza e exclusão social e, a promoção das condições de conciliação entre a vida familiar e actividade profissional, tornou-se necessário proceder ao reforço da protecção social, através do aumento da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais. Este aumento da Rede é efectuado através da criação do **Programa de Alargamento da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (PARES** – Portaria n.º 426/2006, de 2 de Maio e Despacho n.º 10 516/2006, de 11 de Maio) e do **Programa de Apoio ao Investimento em Equipamentos Sociais (PAIES –** Portaria n.º 869/2006, de 29 de Agosto), lançados em 2006.

Pretende-se com o PARES: (i) apoiar as famílias com crianças através do investimento no aumento de capacidade das Creches[65]; (ii) apoiar a permanência dos idosos em sua casa com o auxílio dos Serviços de Apoio Domiciliário (SAD) e Centros de Dia; (iii) melhorar a situação dos idosos dependentes expandindo a cobertura dos Lares de Idosos; e (iv) reforçar a integração dos cidadãos com deficiência através dos Centros de Actividades Ocupacionais (CAO) e Lares Residenciais. Quanto ao PAIES, pretende-se estimular o investimento em serviços sociais de iniciativa privada lucrativa, através do apoio ao pagamento de juros na construção, remodelação ou aquisição de equipamentos nas áreas da infância e juventude, pessoas com deficiência e população idosa.

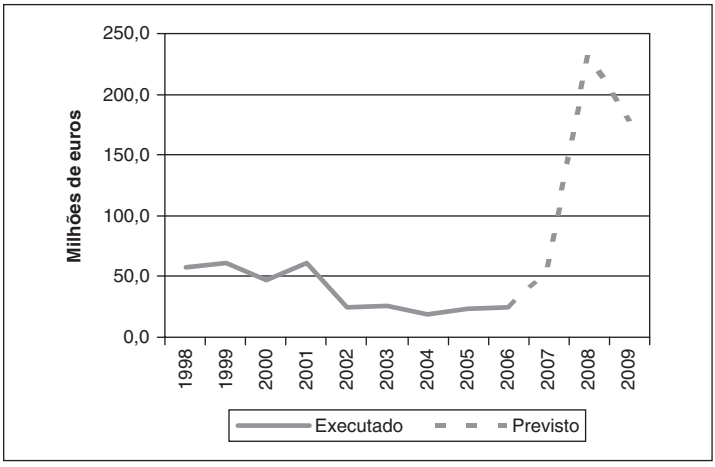
Com estes dois Programas, o Governo propõe-se aumentar a capacidade instalada capacidade instalada em creches, até 2009 – 31 161 vagas (atingir o compromisso de Barcelona: 33%); reforçar as respostas sociais para Idosos, criando 19 000 novas vagas até 2009; disponibilizar cerca de 5000 lugares em equipamentos da rede de cuidados continuados integrados até 2008 e aumentar 1850 vagas em respostas sociais para pessoas com deficiência, até 2009. O investimento total previsto no âmbito do Programa

65 O Conselho Europeu de Barcelona de 2002 fixou como meta a atingir até 2010, o aumento para 33% da taxa de cobertura dos equipamentos sociais destinados às crianças com idade inferior a três anos de idade.

PARES até 2009 é de 450 milhões de euros, prevendo-se a criação de cerca de 15 000 novos postos de trabalho.

De 1998 para 2006 o número de respostas sociais em funcionamento aumentou 35,8%. Com o programa PARES aumentar-se-á em 4 anos cerca de 50% da capacidade na área da 1.ª infância, sendo esta a grande prioridade nacional em matéria de equipamentos e serviços sociais considerando-se estruturante quer na implementação de políticas de incentivo à natalidade, conjuntamente com o abono de família pré-natal e com a majoração do abono de família a partir do segundo filho, quer no desenvolvimento de medidas de apoio à conciliação da vida, pessoal, familiar e profissional dos casais jovens.

Evolução do investimento na rede de equipamentos sociais



Ressalva-se que o Programa PARES, contribui para aumentar o apoio à primeira infância (**crianças entre os 0 e os 3 anos**) que no ano de 2006 apresentava uma taxa de cobertura de 26,2% face a 25,3% existente em 2005. Pretendendo-se desta forma que em 2010 a taxa de frequência de crianças entre os 0 e os 3 anos esteja situada na área dos 35%.

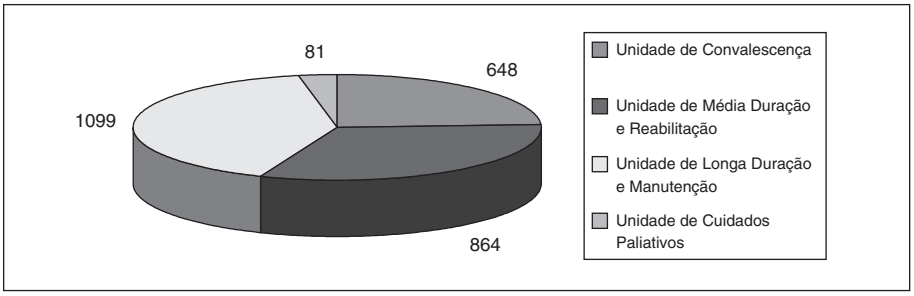
No âmbito do Programa de apoio às famílias e à natalidade foram desenvolvidas **medidas de incentivo à natalidade e apoio às famílias mais numerosas,** tendo sido aprovado no Conselho de Ministros de 16 de Agosto de 2007 o Decreto-Lei que reconhece o direito ao abono de família pré-natal e procede à majoração do abono de família a crianças e jovens nas famílias com dois ou mais filhos durante o segundo e o terceiro ano de vida dos titulares. Passa, assim, a ser paga às futuras mães, a partir do terceiro mês de gravidez, uma nova prestação de abono de família. Para as famílias numerosas,

a duplicação do abono de família dos segundos filhos e a triplicação para os terceiros filhos e seguintes, nos 2.os e 3.os anos de vida das crianças.

O aumento da esperança média de vida e a necessidade de suprimir determinadas carências ao nível dos cuidados de saúde e apoio social conduziu ao desenvolvimento da **Rede de Cuidados Continuados Integrados** (Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de Junho), uma parceria entre o Ministérios da Saúde e do Trabalho e Solidariedade Social. Esta Rede é constituída por um conjunto de projectos, respostas, serviços e equipamentos sociais e de saúde, cujo objectivo é prestar apoios de natureza social e de saúde orientados para as necessidades específicas das pessoas e das famílias, dando especial atenção às situações de exclusão social. A sua acção, na maioria dos casos é desenvolvida através de um modelo de cooperação entre o estado e sociedade civil e é direccionada, essencialmente, para as seguintes áreas de intervenção: i) infância e juventude; ii) pessoas com deficiência; iii) população idosa; iv) família e comunidade; v) toxicodependência; vi) pessoas infectadas pelo VIH/Sida e suas famílias; vii) outras áreas de intervenção (saúde mental, respostas sociais integradas).

A fase inicial de desenvolvimento da Rede (entre Novembro de 2006 e Abril de 2007) envolveu cinco equipas de coordenação regional, 98 equipas de coordenação local, 55 equipas de Gestão de Altas (com cerca de 400 profissionais, médicos, enfermeiros e assistentes sociais). O desenvolvimento das unidades de internamento efectua-se através da celebração de acordos com diferentes entidades parceiras. Até Junho de 2007 foram celebrados 58 acordos, envolvendo cerca de 2715 utentes tratados (média etária de 76 anos), correspondendo a uma taxa de ocupação de 92% da capacidade instalada. Assim, existem 920 camas de internamento contratadas distribuídas da seguinte forma: 384 camas em unidades de convalescença; 209 camas em unidades de média duração e reabilitação; 304 camas em unidades de longa duração e 23 camas em unidades de cuidados paliativos.

Capacidade em 2007 da RNCCI: n.º total de camas da RNCCI, por tipologia de cuidados



Fonte: Ministério da Saúde.

No âmbito da presente Rede, foi implementado um programa de formação que envolveu cerca de 2662 formandos, entre técnicos e profissionais de saúde e de apoio social. Paralelamente, o número de postos de trabalho adjacente à prestação de cuidados no âmbito da Rede é de cerca de 1500 pessoas.

Na área dos Cuidados Continuados Integrados conclui-se, assim, a experiência piloto da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados, tendo-se entrado em Julho de 2007 na fase de alargamento da Rede a todo o Continente.

Ainda no combate à pobreza e à exclusão social, e com o objectivo de prevenir a dependência e a institucionalização dos cidadãos mais idosos, foi criado através do Despacho n.º 6716-A, de Março de 2007 o programa piloto que visa investir na qualificação habitacional da população idosa.

O **Programa Conforto Habitacional para Pessoas Idosas** vem permitir prolongar o tempo de permanência dos idosos nas suas habitações, promovendo a melhoria da qualidade de vida e agindo simultaneamente na prevenção de acidentes domésticos e de situações de dependência. Com o interior do país como principal alvo desta actuação, o programa contempla o envolvimento dos Conselhos Locais de Acção Social (CLAS) da Rede Social. A estas entidades compete a selecção dos cidadãos cujas habitações serão alvo de intervenção. Estão a decorrer experiências piloto em 3 distritos, cujo objectivo é permitir que nos territórios de baixa densidade populacional, onde a população idosa é maioritária, através das redes de parceria e de proximidade sob a liderança dos municipios e da segurança social, sejam executadas melhorias nas habitações das pessoas idosas, com vista à sua permanência em casa apoiada por serviços de apoio domiciliário.

No que diz respeito ao lançamento de medidas «para ultrapassar as discriminações, reforçando a integração das pessoas com deficiência e dos imigrantes», no âmbito do PNAI 2006-2008, salienta-se o Plano de Acção para a Integração de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI) e nesse contexto as seguintes medidas:

— A **nova lei das acessibilidades** – publicada pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de Agosto, que aprovou o novo regime de acessibilidades aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais.
— **Novo sistema de pensões e prestações familiares na eventualidade de deficiência** – a aguardar aprovação.
— A **Rede de serviços de informação e mediação para pessoas com deficiência** – rede de serviços de informação e mediação para pessoas

com deficiências que visa proporcionar localmente um atendimento e apoio qualificado às pessoas com deficiências ou incapacidades.

— O **quadro de docência de educação especial** – tendo sido afectados aos agrupamentos de escolas, em 2006, cerca de 3973 professores de Educação Especial e abrangidas cerca de 2500 crianças, valores que se mantêm para o de 2007; e

— A criação de **Centros Novas Oportunidades especializados** na resposta a determinados tipos de pessoas com deficiência que dificilmente podem ter uma resposta cabal na restante rede nacional desses centros.

III: GOVERNAÇÃO E PARCERIAS

Na senda do esforço e da atenção permanente que tem vindo a ser dada à articulação do PNE com o PNR/PNACE, no âmbito da Estratégia de Lisboa revista e do acompanhamento atento da evolução dos demais instrumentos de política[66] que no seu conjunto contribuem para um maior crescimento económico, mais e melhor emprego e maior coesão social, o PNE continua a deter o potencial de um instrumento aglutinador das medidas capazes de desenvolver uma estratégia de intercepção de respostas adequadas aos desafios nele contidos e que constituem a razão de ser da sua pertinência e do seu contributo, incontornável, para o desenvolvimento económico e social do país.

A apropriação por parte do Governo, dos parceiros sociais e da sociedade civil dos objectivos da Estratégia de Lisboa focalizada no crescimento e no emprego, tem permitido mobilizar vontades, desenvolver estratégias e executar políticas coerentes e com um impacto crescente nas áreas que apresentam maiores fragilidades e maior necessidade de intervenção, direccionando-as para os diferentes públicos, de acordo com as especificidades portuguesas.

Neste quadro, a preparação e acompanhamento do PNE continua a ser um conjunto de processos abertos à participação da sociedade civil, que se processa através de encontros periódicos com representantes de diversos corpos sociais, tanto a nível nacional como regional. A vertente regional foi dinamizada, nomedamente através de reuniões realizadas ao nível das NUTII (em 2007, Norte e Algarve). Ao nível nacional continuam a funcionar, quer a Comissão Interministerial constituida para o efeito, quer o Grupo Técnico constituído por representantes dos Parceiros Sociais.

---

66 A Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável, a Estratégia Nacional para a Protecção Social e a Inclusão Social 2006-2008 que integra o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI), a Estratégia Nacional de Pensões e o Plano Nacional para os Cuidados de Saúde e Cuidados de Longa Duração.

Uma das apostas fortes do Governo é a de aumentar a formação e as qualificações dos portugueses que ainda detêm qualificações baixas e, por esse facto, têm maior dificuldade de acesso e de permanência no mercado de trabalho, encontrando-se mais expostos a situações de desemprego prolongado e às consequências negativas da segmentação do mercado de trabalho. A Iniciativa Novas Oportunidades representa a expressão cabal do esforço que tem vindo a ser empreendido no sentido de apetrechar mais e melhor quer os jovens quer os adultos em idade activa e um dos exemplos emblemáticos de articulação forte entre, por um lado, o MTSS e o Ministério da Educação, e outras entidades públicas, associativas, com especial destaque para as associações patronais e sindicais e privadas, em particular com empresas, num esforço conjunto de qualificação de uma larga franja da população portuguesa tendo em vista uma maior participação no mercado de trabalho, enquanto objectivo fundamental do PNE.

Neste contexto e com vista ao reforço da articulação entre o MTSS e o Ministério da Educação destaca-se a criação da Agencia Nacional para a Qualificação, à qual está atribuído um papel central, nomeadamente a gestão da rede de centros novas oportunidades, a elaboração e actualização do catálogo nacional de qualificações, o ordenamento e racionalização da oferta formativa desenvolvida no âmbito do catálogo, bem como o acompanhamento e apoio às actividades de informação e orientação para a qualificação e o emprego.

Em sede da Comissão Permanente de Concertação Social o acordo tripartido, sobre a reforma da formação profissional (Março de 2007), envolveu o Governo e os parceiros sociais num compromisso conjunto de assegurar uma oferta de formação ajustada às necessidades dos trabalhadores, possibilitando o pleno desenvolvimento das suas capacidades, a sua progressão escolar e profissional e a sua realização pessoal, contribuindo simultaneamente para o desenvolvimento e modernização das empresas e do país. Neste quadro, o aprofundamento e melhoria da eficácia das formas de envolvimento dos parceiros sociais na coordenação do sistema de qualificações constitui um dos compromissos assumidos no âmbito deste acordo.

O reforço da dinâmica das reformas estruturais em curso, prossegue com o processo já iniciado de modernização do sistema de protecção social, com a aprovação das bases gerais do sistema de segurança social (Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro), definindo os seus objectivos prioritários assim como os princípios gerais do sistema, tendo em conta os desafios colocados pelo envelhecimento demográfico e pela necessidade de manter a sua sustentabilidade futura. Neste mesmo âmbito foi definido e regulamentado o regime jurídico de protecção nas eventualidades invalidez e velhice do regime geral de segurança social (Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio), procurando concretizar as medidas mais adequadas para enfrentar os riscos do envelhecimento demográfico, reflectindo os contributos decorrentes da reflexão e das discussões técnicas que

tiveram lugar em diversos sectores e concretiza especificamente os pontos acordados entre o Governo e os parceiros sociais no Acordo de Reforma da Segurança Social. Ainda no mesmo contexto o novo enquadramento jurídico de protecção social da eventualidade de desemprego (Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro) reflecte positivamente a alteração dos paradigmas de funcionamento dos sistemas económicos e os desafios que são colocados aos sistemas de protecção social e a necessidade de sustentar a elevação das taxas de emprego e a manutenção de taxas de desemprego estruturalmente reduzidas, no quadro dos objectivos definidos na Estratégia de Lisboa.

Numa perspectiva de parcerias alargadas, de âmbito regional, a promoção do desenvolvimento social integrado a nível local tem vindo a ser desenvolvido no âmbito do Programa Rede Social através da articulação de diferentes parceiros públicos e privados, potenciando sinergias, competências e recursos para uma resposta mais abrangente e adequada às necessidades das populações, em especial das mais carenciadas, conjugando a articulação entre o planeamento social de carácter local assim como a rentabilização dos recursos concelhios e das medidas e acções definidas nos diferentes documentos nacionais de planeamento[67]. Em Abril de 2007 existiam 277 concelhos aderentes, 276 CLAS constituídos, 255 diagnósticos elaborados, 217 Planos de Desenvolvimento Social e 193 Planos de Acção. Numa perspectiva de complementaridade do esforço de intervenção a nível local e de coesão territorial foi criado o **Programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social** – CLDS (Portaria n.º 396/2007, de 2 de Abril) com o objectivo de promover a inclusão social dos cidadãos, de forma multisectorial e integrada, através de acções a executar em parceria, por forma a combater a pobreza persistente e a exclusão social em territórios deprimidos. A grande aposta deste Programa consiste numa concentração de recursos em eixos de intervenção essenciais como emprego, formação e qualificação, intervenção familiar e parental, capacitação da comunidade e das instituições e informação e acessibilidade, apostando-se na complementaridade entre acções, através da rentabilização dos recursos da comunidade e da responsabilidade comum dos parceiros pela sua execução.

---

67 A Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável, o Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego; o Plano Nacional de Acção para a Inclusão; o Plano Nacional de Emprego; o Programa Nacional de Política de Ordenamento do Território; o Plano Tecnológico; o Plano Nacional de Saúde; com especial enfoque na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados; o Plano para a Acção e Integração para Pessoas com Deficiência e Incapacidades; o Plano Nacional para a Igualdade; e o Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica.

ANEXOS ESTATÍSTICOS

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17

17.M1: TAXA DE EMPREGO POR GRUPO ETÁRIO

Pessoas em situação de emprego nos escalões etários 15-64, 55-64, 15-24, 25-54 e 20-64 anos, em percentagem da população total no mesmo escalão etário.

Taxa de emprego total 15-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	67,3	68,2	68,9	69,2	68,2	68,0	67,5	67,9	67,4	67,6	68,1
Homens	75,5	76,2	76,9	76,8	75,0	74,4	73,4	73,9	73,5	73,6	74,1
Mulheres	59,4	60,5	61,2	61,7	61,5	61,7	61,7	62,0	61,4	61,7	62,3

Taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos 55-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	50,2	51,3	50,7	51,9	51,7	50,1	50,5	50,1	50,6	50,3	51,6
Homens	61,5	62,0	62,2	63,0	62,3	58,9	58,1	58,2	59,0	57,7	58,6
Mulheres	40,4	41,8	40,6	42,1	42,4	42,4	43,7	42,8	43,1	43,6	45,4

Taxa de emprego do grupo etário dos 15-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	42,1	41,1	42,3	42,2	39,0	37,1	36,1	35,8	34,4	34,7	35,6
Homens	46,5	46,9	48,1	47,7	43,3	41,7	40,5	39,8	38,3	38,9	40,2
Mulheres	37,9	35,1	36,5	36,7	34,5	32,3	31,4	31,6	30,4	30,3	30,8

Taxa de emprego do grupo etário dos 25-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	80,6	81,7	82,2	82,0	81,1	81,3	80,8	81,3	80,7	80,9	81,1
Homens	89,6	89,9	90,1	89,5	87,8	87,7	86,7	87,4	86,9	87,1	87,2
Mulheres	72,0	73,9	74,6	74,6	74,5	75,0	74,9	75,3	74,6	74,9	75,0

Taxa de emprego do grupo etário dos 20-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	72,5	73,4	74,0	74,1	73,1	72,7	72,3	72,7	72,3	72,5	72,9
Homens	81,6	82,1	82,6	82,3	80,3	79,5	78,7	79,2	78,8	78,9	79,3
Mulheres	63,9	65,2	65,7	66,2	66,0	66,1	66,0	66,3	65,9	66,2	66,6

Taxa de emprego do grupo etário dos 55-59 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	58,3	57,6	56,1	59,3	59,4	57,8	58,0	56,7	57,9	58,7	60,5
Homens	71,0	70,5	69,3	71,4	70,3	67,3	66,9	65,9	65,8	65,3	66,6
Mulheres	47,0	46,1	44,4	48,6	49,8	49,3	49,9	48,2	50,5	52,6	55,0

Taxa de emprego do grupo etário dos 60-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	42,3	43,8	44,0	42,8	42,8	41,5	41,5	42,3	42,4	40,9	41,7
Homens	52,0	53,4	53,3	51,5	52,7	49,3	47,4	48,9	51,0	48,9	49,4
Mulheres	34,0	35,4	36,0	35,4	34,1	34,6	36,4	36,7	35,0	33,9	35,2

Taxa de emprego do grupo etário dos 65-69 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	24,2	26,4	27,8	27,5	27,3	27,5	27,6	27,2	27,3	26,9	26,6
Homens	30,7	33,7	36,3	33,7	34,2	35,7	35,0	33,5	32,7	31,9	30,7
Mulheres	18,8	20,3	20,8	22,4	21,6	20,6	21,4	21,8	22,8	22,7	23,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17

17.M2: CRESCIMENTO DO EMPREGO
Evolução anual do número total de pessoas empregadas, em termos globais e por principais sectores.

Crescimento global do emprego

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1,4	2,3	1,8	0,5	– 0,4	0,1	0,0	0,7	0,2	– 0,5	0,3
Homens	0,6	2,1	1,6	0,2	– 1,0	– 0,1	– 0,7	0,9	– 0,1	– 0,5	– 0,1
Mulheres	2,4	2,5	2,1	0,8	0,4	0,3	0,8	0,5	0,5	– 0,5	0,7

Crescimento do emprego por grandes sectores de actividade

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Agricultura	– 3,8	2,2	2,7	– 2,4	0,8	– 3,7	– 1,9	– 0,4	– 0,2	– 1,5	– 1,0
Indústria	– 1,4	2,6	– 0,3	– 0,1	– 4,3	– 3,4	– 1,8	0,7	0,5	– 0,3	0,4
Serviços	4,0	2,0	3,0	1,6	1,8	3,0	1,4	– 2,4	0,1	– 0,4	0,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

17.M3: TAXA DE DESEMPREGO
Número total das pessoas desempregadas expresso em percentagem do total da população activa (15 e + anos), por grupo etário.

Taxa de desemprego 15 e + anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,4	7,9	7,9
Homens	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	7,1	6,5	6,6
Mulheres	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,9	9,4	9,3

Taxa de desemprego do grupo etário dos 15-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	8,8	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	18,1	15,3	16,0
Homens	7,2	6,2	7,2	9,8	12,4	13,5	13,6	14,5	16,0	12,0	12,8
Mulheres	10,8	11,6	12,1	14,0	17,0	17,6	19,1	18,4	20,7	19,2	19,9

Taxa de desemprego do grupo etário dos 15-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,6	4,2	4,2	5,3	6,7	7,0	8,1	8,1	8,9	8,4	8,4
Homens	4,1	3,3	3,3	4,4	5,8	6,2	7,1	7,0	7,5	6,9	7,0
Mulheres	5,3	5,2	5,3	6,4	7,6	8,0	9,2	9,5	10,5	10,0	9,9

Taxa de desemprego do grupo etário dos 25-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,1	3,5	3,5	4,5	5,8	6,1	7,3	7,3	8,1	7,8	7,8
Homens	3,5	2,7	2,6	3,5	4,9	5,2	6,2	5,8	6,5	6,1	6,2
Mulheres	4,7	4,4	4,5	5,6	6,7	7,1	8,5	9,0	9,9	9,5	9,5

Taxa de desemprego do grupo etário dos 55-59 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,4	3,9	3,9	5,0	6,2	6,7	7,8	7,8	8,6	8,1	8,1
Homens	3,9	3,2	3,1	4,1	5,4	5,9	6,8	6,6	7,1	6,7	6,7
Mulheres	5,0	4,8	4,9	6,0	7,2	7,6	8,9	9,2	10,2	9,6	9,7

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17

Taxa de desemprego do grupo etário dos 60-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	3,4	3,5	3,6	4,0	5,2	6,7	7,4	7,3	7,2	7,7	6,7
Homens	4,4	3,6	3,7	4,1	5,8	7,3	8,4	8,1	7,3	8,8	8,2
Mulheres	2,1	3,4	3,5	4,0	4,4	5,9	6,1	6,2	7,0	6,5	5,0

Taxa de desemprego do grupo etário dos 65-69 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	2,7	2,8	2,5	3,1	2,9	3,7	4,1	4,9	5,1	5,4	5,3
Homens	3,4	3,7	2,5	3,1	3,1	3,6	4,2	5,9	5,9	5,8	5,7
Mulheres	1,7	1,7	2,5	3,0	2,7	3,7	4,0	3,7	4,0	4,9	4,8

Taxa de desemprego do grupo etário dos 20-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	0,7	0,4	0,1	0,4	0,3	0,4
Homens	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3	0,8	0,6	0,1	0,6	0,4	0,7
Mulheres	0,4	0,3	0,1	0,2	1,0	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

17.M4: TAXA DE ACTIVIDADE
Percentagem de pessoas empregadas e desempregadas no total da população em idade activa (15-64 anos), por grupo etário.

Taxa de actividade do grupo etário dos 15-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	70,6	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4	73,9	74,0	73,7	74,3
Homens	78,7	78,9	79,4	79,8	79,4	79,0	79,0	79,5	79,5	79,0	79,7
Mulheres	62,7	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	68,4	68,6	68,5	69,1

Taxa de actividade do grupo etário dos 15-24 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	46,1	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0	42,7	42,1	40,9	42,4
Homens	50,1	50,5	51,7	52,4	48,5	47,6	46,9	46,6	45,6	44,2	46,2
Mulheres	42,1	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	38,7	38,4	37,5	38,4

Taxa de actividade do grupo etário dos 25-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1	87,7	87,8	87,7	87,9
Homens	92,8	92,4	92,6	92,5	92,3	92,2	92,4	92,9	92,9	92,8	93,0
Mulheres	75,6	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8	82,7	82,8	82,7	82,9

Taxa de actividade do grupo etário dos 55-59 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	60,4	59,7	58,2	61,8	62,7	61,9	62,6	61,6	62,3	63,6	64,9
Homens	74,2	73,1	72,0	74,4	74,6	72,6	73,1	71,7	71,0	71,6	72,5
Mulheres	48,0	47,7	46,0	50,6	52,0	52,4	53,1	51,4	54,3	56,3	57,8

Taxa de actividade do grupo etário dos 60-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	43,5	45,1	45,2	44,2	44,1	43,1	43,3	44,5	44,7	43,2	44,1
Homens	53,8	55,5	54,6	53,1	54,4	51,2	49,5	51,9	54,3	51,9	52,3
Mulheres	34,6	36,0	36,9	36,5	35,1	35,9	37,9	38,1	36,4	35,7	36,9

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17

Taxa de actividade do grupo etário dos 65-69 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	24,3	26,5	27,9	27,6	27,5	27,7	27,7	27,2	27,4	27,0	26,8
Homens	30,8	33,8	36,5	33,8	34,3	36,0	35,2	33,6	32,9	32,0	30,9
Mulheres	18,9	20,3	20,8	22,5	21,8	20,7	21,4	21,9	22,8	22,7	23,3

Taxa de actividade do grupo etário dos 20-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	75,9	76,4	76,9	77,4	77,7	77,7	78,4	78,8	79,0	78,8	79,3
Homens	84,9	84,7	84,9	85,2	84,7	84,2	84,5	84,8	84,9	84,6	85,0
Mulheres	67,3	68,4	69,2	69,9	71,0	71,5	72,5	73,0	73,3	73,3	73,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

17.M5: CRESCIMENTO DA PRODUTIVIDADE DO TRABALHO
Crescimento do PIB *per capita* (população empregada) e por hora trabalhada.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Por pessoa empregada	2,5	1,6	0,2	0,3	– 0,4	1,4	0,5	0,6	1,8	2,1	
Por hora trabalhada	1,1	4,6	0,1	0,2	0,8	0,3	1,0	0,5	n.d	n.d.	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego; Eurostat, Labour Force Survey.

17.M6: DISPARIDADES REGIONAIS – REGIÕES DE "FRACO DESEMPENHO"
Peso das regiões de fraco desempenho em termos de emprego e desemprego (em relação a todas as regiões e à população em idade activa) (NUTS II). Rácio de divergência: Diferença entre a média do emprego/desemprego das regiões de fraco desempenho e a média nacional de emprego/desemprego (NUTS II). Limiares de região de fraco desempenho: 90% e 150%, respectivamente, das taxas médias nacionais de emprego e desemprego.

Peso das regiões de fraco desempenho em relação a todas as regiões

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emprego	14,3	14,3	14,3	–	–	–	–
Desemprego	14,3	14,3	14,3	14,3	–	–	–

Peso das regiões de fraco desempenho em relação à população em idade activa

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emprego	2,2	2,2	2,2	–	–	–	–
Desemprego	6,6	6,5	6,6	6,7	–	–	–

Nota: Os valores da taxa de emprego referem-se ao grupo etário 15-54 anos, os valores referentes à população em idade activa referem-se a 15 e + anos.

Rácio de divergência

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emprego	88,9	87,9	88,5	–	–	–	–
Desemprego	146,0	135,0	171,0	149,4	–	–	–

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17

17.A1: TAXA DE EMPREGO EM EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO
Número total de horas trabalhadas dividido pelo número médio anual de horas trabalhadas nos empregos a tempo inteiro, calculado em percentagem da população total no escalão etário 15-64 anos.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	65,7	66,7	67,5	67,6	66,5	66,3	65,9	66,5
Homens	75,8	76,5	77,5	77,2	75,5	74,4	73,6	74,1
Mulheres	56,2	57,3	57,9	58,4	57,9	58,5	58,5	59,1

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

17.A2: CRESCIMENTO DO PIB
Média anual do crescimento do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	3,9	3,9	2,0	0,8	– 0,8	1,5	0,9	1,2	2,0	1,9	1,7

Fonte: INE, Contas Nacionais.

17.A3: CRESCIMENTO DA OFERTA DE MÃO-DE-OBRA
Evolução anual da oferta de mão-de-obra (incluindo pessoas empregadas e desempregadas em idade activa entre 15-64 anos).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1,4	1,5	1,5	1,0	0,7	1,0	0,7
Homens	0,9	1,3	1,3	0,2	0,3	0,4	0,6
Mulheres	2,1	1,8	1,7	1,9	1,2	1,7	0,8

Fonte: Quarterly Labour Force Data, Eurostat.

17.A4: TRANSIÇÕES POR SITUAÇÃO DE EMPREGO
Transições entre emprego, desemprego e inactividade do ano n para o ano n + 1. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada.

	2001
Total para Emprego	73
Total para Desemprego	3
Total para Inactividade	24
Emprego para Emprego	95
Emprego para Desemprego	2
Emprego para Inactividade	3

	2001
Desemprego para Emprego	50
Desemprego para Desemprego	33
Desemprego para Inactividade	16
Inactividade para Emprego	15
Inactividade para Desemprego	2
Inactividade para Inactividade	83

Fonte: European Community Household Panel, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 17

17.A5: DISPARIDADES REGIONAIS – COEFICIENTES DE VARIAÇÃO
Desvio-padrão das taxas de emprego (desemprego) regionais dividido pela média nacional ponderada (grupo etário 15-64 anos) (NUT II).

Coeficiente de variação da taxa de emprego

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	**3,6**	**4,3**	**3,5**	**3,8**	**3,9**	**3,5**	**3,3**	**3,1**
Homens	**3,0**	**3,2**	**2,7**	**3,5**	**3,2**	**3,2**	**3,1**	**3,1**
Mulheres	**7,3**	**8,2**	**6,8**	**5,9**	**6,3**	**5,9**	**5,6**	**4,8**

Coeficiente de variação da taxa de desemprego

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
NUT 2	**30,9**	**30,5**	**29,3**	**30,7**	**29,6**	**25,1**	**22,3**	**21,0**

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 18

18.M1: RÁCIO DE DESEMPREGO DOS JOVENS
Total de jovens desempregados (15-24 anos) em percentagem da população total do mesmo grupo de idade.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,3	4,1	4,4	5,5	6,6	6,7	6,9	6,9	7,6	6,2	6,8
Homens	3,8	3,4	3,8	5,2	6,1	6,4	6,4	6,8	7,3	5,3	5,9
Mulheres	4,8	4,8	5,1	5,9	7,0	6,9	7,4	7,1	8,0	7,2	7,6

Fontes: Unemployment harmonised series, Eurostat e Inquérito ao Emprego, INE.

18.M2: DISPARIDADE SALARIAL ENTRE OS SEXOS (repartições e ajustamento)
Disparidade salarial entre os sexos por grupo etário e nível de habilitações (diferença entre o valor médio da remuneração horária bruta de homens e mulheres em percentagem do valor médio da remuneração horária bruta dos homens para trabalhadores remunerados por 15 e mais horas).
Disparidade salarial entre os sexos, ajustada por sector, profissão e idade.

Disparidade salarial entre os sexos por grupo etário

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
16-24 anos	10	10	0				
25-54 anos	5	10	14				
55-64 anos	0	– 14	– 9				
Total	5	8	10	8	9	5	9

Disparidade salarial entre os sexos por nível de habilitações

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Elevado	20	23	24				
Médio	16	12	18				
Baixo	10	18	24				
Total	5	8	10				

Disparidade salarial entre sectores

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Privado	25	28	30	:	:	:	:
Público	– 27	– 17	– 11	:	:	:	:
Total	5	8	10	8	9	5 b	9

Fonte: European Community Household Panel, Eurostat.

: não disponível.

18.M3: ESTRUTURAS DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS
Percentagem de crianças que beneficiam de cuidados (sem ser da família) no total de crianças da mesma faixa etária. Repartição antes da entrada no sistema pré-escolar facultativo (0-3 anos), no sistema pré-escolar facultativo ou equivalente e no primeiro ciclo da escolaridade obrigatória (6-12 anos). A idade da criança pode diferir entre países em termos do início do ensino pré-escolar e primário.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Dos 0 aos 3 anos	20,4	21,1	21,5	22,4	23,5	25,4	26,7
3 anos até idade de ensino obrigatório	65,3	66,3	70,6	70,2	78,1	:	:

Fontes: DGEEP e GIASE.

: não disponível.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 18

18.M4: IDADE MÉDIA DE ABANDONO DA FORÇA DE TRABALHO
Idade média de aposentação do mercado de trabalho, com base num modelo probabilístico que leva em consideração a evolução relativa das taxas de actividade de um ano para outro numa determinada idade.

	2001	2002	2003	2004	2005
Total	61,9	63,0	62,1	62,2	63,1
Homens	62,3	62,9	63,7	61,2	62,4
Mulheres	61,6	63,1	60,6	63,1	63,8

Fontes: Labour Force Survey, Eurostat & DG EMPL.

18.A1: DISPARIDADES DA TAXA DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS
Diferença nas taxas de emprego de homens e mulheres, expressa em pontos percentuais, por grupo etário (15-24, 25-54, 55-64) e por nível de habilitações (inferior ao último ciclo do ensino básico, ensino secundário e ensino superior, de acordo com a classificação ISCED). Expressa em valor absoluto.

Disparidade da taxa de emprego entre sexos por grupo etário

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15-24	9,2	11,9	11,7	11,3	8,7	9,0	9,1	8,2
25-54	17,4	16,0	15,4	15,2	13,5	12,5	11,8	12,1
55-64	20,5	21,5	21,3	19,7	19,7	16,6	14,4	15,4

Disparidade da taxa de emprego entre sexos por nível de escolaridade

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ISCED 2	18,8	18,4	18,4	18,3	17,2	16,5	15,0	15,6
ISCED 3	10,4	10,5	10,8	9,4	5,6	8,4	8,2	6,8
ISCED 4-6	4,3	3,8	4,4	5,6	4,4	1,5	3,7	4,2

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A2: DISPARIDADE DE EMPREGO ENTRE OS SEXOS EM EQUIVALENTE A TEMPO INTEIRO
Diferença, em pontos percentuais, entre as taxas de emprego feminino e masculino medidas a tempo inteiro. Expressa em valor absoluto.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	19,3	19,6	18,7	17,5	15,9	15,1	14,9

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A3: DISPARIDADE DE DESEMPREGO ENTRE OS SEXOS
Diferença entre as taxas de desemprego feminino e masculino em pontos percentuais.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1,2	1,7	1,8	1,9	1,8	1,7	2,0	2,4	2,8	2,9	2,7

Fonte: Unemployment harmonised series, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 18

18.A4: SEGREGAÇÃO ENTRE OS SEXOS

Segregação profissional/sectorial entre os sexos: Percentagem média nacional de emprego dos homens e mulheres aplicada a cada profissão/sector; as diferenças são somadas para se obter o valor total do desequilíbrio entre os sexos, apresentado como percentagem do emprego total (classificação ISCO/NACE).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Por profissões	**26,2**	**26,3**	**26,3**	**27,6**	**27,4**	**26,0**	**25,9**	**26,5**
Por sectores	**21,4**	**21,4**	**21,2**	**22,2**	**22,0**	**20,4**	**20,5**	**20,4**

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A5: IMPACTO DA PATERNIDADE NO EMPREGO

Diferença expressa em pontos percentuais entre as taxas de emprego das pessoas sem filhos e com um filho entre 0 e 6 anos, repartida por sexo (grupo etário 20-49 anos).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Homens	**– 9,2**	**– 10,6**	**– 9,6**	**– 10,6**	**– 11,5**	**– 11,5**	**– 12,0**	**– 11,8**
Mulheres	**– 1,4**	**– 3,5**	**– 2,4**	**– 1,2**	**– 2,3**	**– 3,7**	**– 3,8**	**– 3,9**

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A8: TRANSIÇÕES POR NÍVEL DE REMUNERAÇÃO

Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por nível de remuneração do ano n para o ano n + 1. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n em determinado decil ou em situação de não emprego.

	2001
Total para Decil1	**7**
Total para Decil2	**7**
Total para Decil3	**7**
Total para Decil4 a 10	**52**
Total para Não Emprego	**27**
Decil1 para Decil1	**58**
Decil1 para Decil2	**11**
Decil1 para Decil3	**6**
Decil1 para Decil4 a 10	**10**
Decil1 para Não Emprego	**14**
Decil2 para Decil1	**14**
Decil2 para Decil2	**47**
Decil2 para Decil3	**17**
Decil2 para Decil4 a 10	**12**
Decil2 para Não Emprego	**9**

	2001
Decil3 para Decil1	**4**
Decil3 para Decil2	**25**
Decil3 para Decil3	**38**
Decil3 para Decil4 a 10	**28**
Decil3 para Não Emprego	**5**
Decil4+ para Decil1	**0**
Decil4+ para Decil2	**1**
Decil4+ para Decil3	**4**
Decil4+ para Decil4 a 10	**89**
Decil4+ para Não Emprego	**4**
Não Emprego para Decil1	**4**
Não Emprego para Decil2	**2**
Não Emprego para Decil3	**2**
Não Emprego para Decil4 a 10	**9**
Não Emprego para Não Emprego	**83**

Fonte: European Community Household Panel, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19

19.M1: TAXA DE DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO
Total da população em situação de desemprego de longa duração (12 meses ou mais), expresso em percentagem do total da população activa.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1,8	1,7	1,5	1,7	2,2	2,9	3,7	3,8	4,1	3,9	3,8
Homens	1,5	1,4	1,2	1,4	1,8	2,6	3,2	3,3	3,6	3,2	3,2
Mulheres	2,1	2,0	1,9	2,2	2,7	3,4	4,2	4,4	4,7	4,6	4,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

19.M2: SERVIÇOS PREVENTIVOS
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X + 6/12 e ainda não beneficiaram de aconselhamento intensivo e de assistência à procura de emprego (categoria 1 das políticas do mercado de trabalho).

Jovens desempregados (iniciativa INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	5,5	7,9	8,2	5,6	6,8	6,1	5,3
Homens	5,1	7,5	7,9	5,2	6,0	5,3	4,4
Mulheres	5,8	8,3	8,4	6,0	7,2	6,7	6,0

Adultos desempregados (iniciativa REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,4	7,7	8,5	7,6	5,8	3,5	2,2
Homens	4,7	8,2	9,1	7,7	5,4	3,1	1,9
Mulheres	4,2	7,4	8,2	7,5	6,0	3,7	2,3

Fonte: IEFP.

19.M3: NOVA OPORTUNIDADE (a)
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X + 6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade (categorias 2-7 das políticas do mercado de trabalho).

Jovens desempregados (iniciativa INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	22,4	23,4	23,4	21,6	22,5	21,3	18,8
Homens	21,2	21,8	22,3	19,7	20,4	18,5	15,8
Mulheres	23,3	24,6	24,1	23,0	23,9	23,4	21,0

Adultos desempregados (iniciativa REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	21,7	25,1	23,3	21,9	19,7	19,9	16,8
Homens	23,7	27,6	25,4	22,9	19,7	20,2	17,7
Mulheres	20,4	23,3	21,9	21,3	19,7	19,8	16,2

Fonte: IEFP.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19

19.M4: ACTIVAÇÃO DOS DESEMPREGADOS DE LONGA DURAÇÃO

Número de desempregados de longa duração inscritos que participaram numa medida de activação (formação, reconversão, prática profissional ou outra medida de empregabilidade) (categorias 2-7 ALMP) em relação à soma dos desempregados de longa duração participantes e dos desempregados de longa duração inscritos (médias anuais).

	2004	2005	2006
Total	**32,4**	**31,4**	**:**
Homens	**25,2**	**23,6**	**:**
Mulheres	**37,2**	**36,5**	**:**

Fonte: IEFP.

: não disponível.

19.M5: DISPARIDADES NO MERCADO DE TRABALHO PARA GRUPOS DESFAVORECIDOS

Disparidades no mercado de trabalho (tais como disparidades de emprego, desemprego e inactividade) para grupos desfavorecidos (como pessoas com deficiência, minorias étnicas, imigrantes, pessoas com baixas qualificações, famílias monoparentais, etc.), de acordo com as definições nacionais.

Disparidade na taxa de emprego de pessoas desfavorecidas

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total Homens Mulheres	**Não existem actualmente dados disponíveis para este indicador**					

Disparidade na taxa de desemprego de pessoas desfavorecidas

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total Homens Mulheres	**Não existem actualmente dados disponíveis para este indicador**					

19.M6: ARMADILHA DE POBREZA (BAIXOS SALÁRIOS)

Taxa marginal efectiva de imposto sobre os rendimentos do trabalho, tomando em consideração o efeito combinado do aumento dos impostos sobre o trabalho e a perda de benefícios associados ao trabalho à medida que o esforço de trabalho aumenta (aumento do número de horas de trabalho ou mudança para um emprego melhor). Calculado através do quociente entre o aumento do IRS e das contribuições para a Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem mais as reduções nos subsídios recebidos e o aumento das pagamentos brutos aos trabalhadores por conta de outrem, por situação familiar e nível de remuneração.

	2001	2002	2003	2004	2005
Casal c/2 filhos e 1 titular de rendimento	**65,0**	**66,0**	**68,0**	**75,0**	**76,0**
Agregado mono-parental c/2 filhos	**82,2**	**82,2**	**82,2**	**82,2**	**82,2**
Agregado mono-parental s/filhos	**21,0**	**21,0**	**22,0**	**22,0**	**20,0**

Fonte: OECD – European Commission.

19.M7: ARMADILHA DE DESEMPREGO

Carga fiscal marginal efectiva sobre o rendimento do trabalho, levando em consideração o efeito combinado de impostos agravados e de cessação de prestações quando se inicia uma actividade profissional. Calculado como o rácio de alteração do rendimento bruto menos o valor líquido do rendimento do trabalho menos o valor líquido do rendimento fora do trabalho sobre a evolução do rendimento bruto de uma pessoa solteira que saia do desemprego para um emprego com um nível salarial de 67% do operário médio, medido no primeiro mês de desemprego.

	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**81,0**	**81,0**	**81,0**	**81,0**	**81,0**

Fonte: Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19

19.A1: INFLUXO PARA O DESEMPREGO DE LONGA DURAÇÃO
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X e continuam desempregados no mês X + 6/12 sem qualquer interrupção.

Jovens desempregados (medida INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	22,9	23,8	23,7	21,9	22,7	21,5	19,1
Homens	21,5	22,1	22,6	19,9	20,6	18,7	16,0
Mulheres	23,9	25,0	24,5	23,4	24,1	23,7	21,4

Adultos desempregados (medida REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	22,7	26,0	24,3	22,9	20,6	20,7	17,7
Homens	24,3	28,2	26,1	23,5	20,4	20,8	18,3
Mulheres	21,5	24,4	23,1	22,4	20,8	20,7	17,4

Fonte: IEFP.

19.A4: NOVA OPORTUNIDADE (b)
Percentagem de jovens/adultos que ficaram desempregados no mês X, que ainda estão desempregados no mês X + 6/12 e a quem ainda não foi oferecida uma nova oportunidade sob a forma de acções de formação, reconversão, prática profissional, um emprego ou outra medida de empregabilidade (categorias 1-7 das políticas do mercado de trabalho).

Jovens desempregados (iniciativa INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	5,5	7,9	8,2	5,6	6,8	6,0	5,3
Homens	5,0	7,5	7,9	5,2	6,0	5,3	4,4
Mulheres	5,7	8,2	8,3	5,9	7,2	6,6	6,0

Adultos desempregados (iniciativa REAGE), por sexo

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4,3	7,6	8,4	7,5	5,6	3,4	2,1
Homens	4,6	8,2	9,0	7,6	5,3	3,1	1,9
Mulheres	4,1	7,2	8,0	7,4	5,9	3,6	2,2

Fonte: IEFP.

19.A5: TRANSIÇÕES PARA O EMPREGO E A FORMAÇÃO
Transições de pessoas desempregadas para o emprego e a formação do ano n para o ano n + 1.

	2001
Total para Emprego	59
Total para Educação/Form.	3
Total para Não Emprego	37
Emprego para Emprego	84
Emprego para Educação/Form.	4
Emprego para Não Emprego	12

	2001
Educação/Form. para Emprego	:
Educação/Form. para Educação/Form.	:
Educação/Form. para Não Emprego	:
Não Emprego para Emprego	25
Não Emprego para Educação/Form.	0
Não Emprego para Não Emprego	75

Fonte: European Community Household Panel, Eurostat.

: reduzida dimensão da amostra.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19

19.A7: DESPESAS EM POLÍTICAS DO MERCADO DE TRABALHO
Despesas em políticas do mercado activas/passivas, expressa em percentagem do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Activas	**0,34**	**0,37**	**0,49**	**0,45**	**0,54**	**0,55**	**0,52 e**
Passivas	**0,85**	**0,82**	**0,98**	**1,15**	**1,28**	**1,15**	**1,29**

Fonte: Eurostat, LMP database.

19.A9: RESERVA DE MÃO-DE-OBRA
Número de pessoas inactivas que desejam trabalhar, expresso em percentagem da população em idade activa entre 15-64 anos, repartido por razão principal para a inactividade.

Total de inactivos que desejam trabalhar

	2003	2004	2005	2006
Total	**1,7**	**1,5**	**1,5**	**1,5**
Homens	**1,3**	**1,0**	**1,1**	**1,1**
Mulheres	**2,0**	**2,0**	**1,9**	**1,9**

Total de inactivos que desejam trabalhar e que procuram emprego (de forma passiva) ou que se encontram temporariamente indisponíveis

	2003	2004	2005	2006
Total	**:**	**0,1**	**0,1**	**0,1**
Homens	**:**	**:**	**:**	**:**
Mulheres	**:**	**:**	**:**	**:**

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego por motivos de doença ou incapacidade

	2003	2004	2005	2006
Total	**0,1**	**:**	**0,1**	**0,1**
Homens	**:**	**:**	**:**	**:**
Mulheres	**:**	**:**	**:**	**:**

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego por motivo de responsabilidades pessoais ou familiares

	2003	2004	2005	2006
Total	**0,1**	**:**	**0,1**	**0,1**
Homens	**:**	**:**	**:**	**:**
Mulheres	**0,2**	**:**	**0,2**	**0,2**

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego porque acreditam que não existe emprego disponível

	2003	2004	2005	2006
Total	**0,3**	**:**	**0,2**	**0,2**
Homens	**:**	**:**	**:**	**:**
Mulheres	**0,4**	**:**	**0,3**	**0,3**

Total de inactivos que desejam trabalhar mas que não procuram emprego por outros motivos

	2003	2004	2005	2006
Total	**0,9**	**1,1**	**0,8**	**0,8**
Homens	**0,9**	**0,7**	**0,6**	**0,6**
Mulheres	**1,0**	**1,5**	**0,9**	**0,9**

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 19

Total de inactivos que já encontraram um emprego, mas que se irá iniciar num prazo superior a 3 meses

	2003	2004	2005	2006
Total	**0,9**	**:**	**:**	**:**
Homens	**0,9**	**:**	**:**	**:**
Mulheres	**1,0**	**:**	**:**	**:**

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

: reduzida dimensão da amostra.

19.A10: TRABALHADORES POBRES
Número de trabalhadores pobres em percentagem da população activa, calculada separadamente para trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores por conta própria. Os trabalhadores pobres são definidos como a percentagem de pessoas classificadas em "situação de emprego" (por conta de outrem ou própria), segundo a definição da situação de actividade mais frequente (a situação de indivíduos que declaram ter ocupado mais de metade do número total de meses em relação aos quais se encontra disponível informação no calendário de actividades), cujo agregado dispõe de um rendimento líquido inferior a 60% da mediana nacional.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**14**	**14**	**14**	**12**			**13**	**14**
Homens	**14**	**13**	**14**	**13**			**14**	**15**
Mulheres	**14**	**15**	**15**	**11**			**12**	**12**

Fonte: European Community Household Panel, Eurostat.

19.A11: TAXA DE EMPREGO NOS SERVIÇOS
Número de pessoas que estão a trabalhar no sector dos serviços com idade superior aos 15 anos sobre o total da população na mesma idade, por sexo.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	**36,7**	**37,3**	**38,3**	**38,5**	**39,0**	**40,0**	**40,4**	**40,8**	**40,6**	**40,8**	**40,9**
Homens	**35,0**	**35,1**	**36,0**	**35,6**	**35,7**	**36,6**	**36,7**	**37,1**	**36,6**	**36,9**	**36,6**
Mulheres	**38,4**	**39,5**	**40,4**	**41,4**	**42,2**	**43,3**	**44,1**	**44,4**	**44,6**	**44,6**	**45,1**

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

CRIAÇÃO DE EMPRESAS
Taxa bruta de criação de novas empresas expressa em percentagem do número total de empresas activas.

	1999	2000	2001	2002	2003
Total	**8,0**	**7,6**	**7,5**	**6,0**	**6,4**

Fonte: Structural Business Statistics, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 20

20.A1: TRANSPARÊNCIA NAS OFERTAS DE EMPREGO
Percentagem das ofertas de emprego anunciadas através dos serviços públicos de emprego dos Estados-membro e que se encontram acessíveis numa plataforma comum a candidatos a emprego de toda a UE.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	**Não existem actualmente dados disponíveis para este indicador**					

20.A2: OFERTAS DE EMPREGO POR DESEMPREGADO
Tendência num Estado-membro do rácio entre o número total de ofertas de emprego existentes e o número total de desempregados (rácio v/u).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	**83**	**58**	**47**	**36**	**34**	**32**

Fonte: IEFP.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 21

21.M1: TRANSIÇÕES POR TIPO DE CONTRATO

Transições entre o não emprego e o emprego e, no âmbito do emprego, por tipo de contrato do ano n para o ano n + 1. O tipo de contrato abrange contratos sem termo, a termo, de ensino e formação e o trabalho por conta própria. Expresso em percentagem das pessoas que se encontravam no ano n na primeira tipologia de situação de emprego mencionada.

	2001
Total para Sem_termo	**40**
Total para A_termo	**5**
Total para Educação/form.	**1**
Total para Conta Própria	**19**
Total para Não Emprego	**35**
Sem_termo para Sem_termo	**92**
Sem_termo para A_termo	**2**
Sem_termo para Educação/form.	**0**
Sem_termo para Conta Própria	**1**
Sem_termo para Não Emprego	**5**
A_termo para Sem_termo	**49**
A_termo para A_termo	**44**
A_termo para Educação/form.	**0**
A_termo para Conta Própria	**0**
A_termo para Não Emprego	**6**

	2001
Educação/form. para Sem_termo	**8**
Educação/form. para A_termo	**21**
Educação/form. para Educação/form.	**30**
Educação/form. para Conta Própria	**0**
Educação/form. para Não Emprego	**42**
Conta Própria para Sem_termo	**2**
Conta Própria para A_termo	**1**
Conta Própria para Educação/formação	**0**
Conta Própria para Conta Própria	**92**
Conta Própria para Não Emprego	**5**
Não Emprego para Sem_termo	**8**
Não Emprego para A_termo	**5**
Não Emprego para Educação/form.	**1**
Não Emprego para Conta Própria	**3**
Não Emprego para Não Emprego	**83**

Fonte: European Community Household Panel, Eurostat.

21.M2: DIVERSIDADE DOS REGIMES CONTRATUAIS DE TRABALHO

Diversidade dos regimes de trabalho: Número total de trabalhadores por conta de outrem contratados a tempo parcial e/ou a termo mais o número total de trabalhadores por conta própria expresso em percentagem do emprego total (15 e + anos).
Trabalho atípico: Trabalhadores por conta de outrem com contratos atípicos (a tempo parcial e/ou a termo) em percentagem do total de trabalhadores por conta de outrém (desagregado por tempo parcial e termo, por motivo (voluntário/involuntário).
Trabalho por conta própria: Número total de trabalhadores por conta própria expresso em percentagem do total das pessoas empregadas (repartição por tempo parcial).

Trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial e/ou a termo e trabalhadores por conta própria em relação ao emprego total

	2003	2004	2005	2006
Total	**43,1**	**41,3**	**40,9**	**40,7**
Homens	**41,8**	**40,9**	**40,4**	**40,1**
Mulheres	**44,6**	**41,7**	**38,6**	**41,5**

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial

	2003	2004	2005	2006
Total	**3,0**	**2,9**	**3,0**	**2,6**
Homens	**0,7**	**0,7**	**0,7**	**0,8**
Mulheres	**5,5**	**5,3**	**5,6**	**4,6**

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial, por motivo

	2003	2004	2005	2006
Total	**n.d.**	**2,9**	**3,0**	**2,6**
Educação/formação	**n.d.**	**:**	**0,2**	**:**
Doença/incapacidade própria	**n.d.**	**:**	**0,0**	**:**
Não consegue encontrar trabalho a tempo inteiro	**n.d.**	**1,1**	**1,1**	**1,1**
Não quer ter um trabalho a tempo inteiro	**n.d.**	**0,5**	**0,6**	**:**
Tem crianças ou outros dependentes a cargo	**n.d.**	**0,3**	**0,3**	**:**
Outros motivos	**n.d.**	**0,7**	**0,6**	**0,4**

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 21

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a termo

	2003	2004	2005	2006
Total	**18,5**	**17,5**	**16,9**	**18,0**
Homens	**18,1**	**17,5**	**17,3**	**18,2**
Mulheres	**18,9**	**17,5**	**18,9**	**17,7**

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a termo, por motivo

	2003	2004	2005	2006
Total	**n.d.**	**17,5**	**16,9**	**18,0**
Educação/formação	**n.d.**	**1,1**	**1,1**	**1,2**
Não consegue encontrar trabalho permanente	**n.d.**	**12,4**	**12,3**	**14,6**
Não quer ter um trabalho permanente	**n.d.**	**:**	**:**	**0,5**
Período probatório	**n.d.**	**1,3**	**1,2**	**1,7**
Nenhum motivo	**n.d.**	**2,8**	**2,4**	**:**

Percentagem de trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial e com contrato a termo (condições cumulativas)

	2003	2004	2005	2006
Total	**2,6**	**2,4**	**2,5**	**2,6**
Homens	**1,3**	**1,3**	**1,5**	**1,3**
Mulheres	**4,0**	**3,6**	**3,7**	**4,0**

Trabalhadores por conta própria em relação ao emprego total

	2003	2004	2005	2006
Total	**25,6**	**24,4**	**24,2**	**23,3**
Homens	**27,4**	**26,9**	**26,2**	**25,0**
Mulheres	**23,5**	**21,5**	**21,9**	**21,2**

Trabalhadores por conta própria a tempo parcial em relação ao emprego total

	2003	2004	2005	2006
Total	**7,1**	**6,7**	**6,7**	**6,8**
Homens	**5,2**	**5,3**	**5,2**	**5,6**
Mulheres	**9,2**	**8,3**	**8,2**	**8,4**

Fonte: EU Labour Force Survey.

: reduzida dimensão da amostra.
n.d. não disponível.

21.M3: TENDÊNCIA DOS ACIDENTES DE TRABALHO
Evolução da taxa de incidência, definida como o número de acidentes de trabalho por 100 000 trabalhadores.

Índice da taxa de incidência dos acidentes de trabalho mortais (1998 = 100)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	**92**	**88**	**91**	**74**	**72**	**75**

Fonte: European Statistics on Accidents in Work, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 21

21.A2: TEMPO DE TRABALHO
Número médio semanal das horas habitualmente trabalhadas: soma das horas semanais habitualmente trabalhadas por trabalhadores por conta de outrem a tempo completo dividida pelo número de trabalhadores por conta de outrem a tempo completo.
Duração anual do trabalho: Tendências da média anual da duração efectiva do trabalho por pessoa com emprego, expressa em número de horas.

Número médio semanal das horas habitualmente trabalhadas

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	40,3	40,2	40,3	40,1	40,1	40,2	40,1	40,1	40,2	40,3
Homens	41,1	40,9	41,1	40,9	40,9	41,0	40,9	40,8	41,0	41,0
Mulheres	39,3	39,3	39,3	39,2	39,1	39,1	39,2	39,3	39,3	39,5

Número médio anual das horas efectivamente trabalhadas

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1691	1696	1697	1678	1887	1899	1900	1940	1904	1787

Fontes: Labour Force Survey, Eurostat e Inquérito ao Emprego, INE.

21.A3: HORAS EXTRAORDINÁRIAS
Número de trabalhadores, em percentagem do total de trabalhadores, em relação aos quais o número de horas efectivamente trabalhadas excede o número de horas habitualmente cumpridas, devido à realização de horas extraordinárias.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1,0	2,2	1,4	1,1	1,2	1,1	1,6	1,6	1,4	1,5
Homens	1,4	2,8	1,8	1,4	1,5	1,3	1,9	2,0	1,7	1,8
Mulheres	0,6	1,6	0,9	0,9	0,9	0,7	1,3	1,1	1,0	1,2

Fontes: Labour Force Survey, Eurostat e Inquérito ao Emprego, INE.

21A.5: EMPREGO EM EMPRESAS RECÉM-CRIADAS
Número de pessoas empregadas em empresas recém-criadas (no ano n) e em empresas sobreviventes (em fase de arranque nos anos n-3, n-2 e n-1) em relação ao número de pessoas empregadas em todas as empresas activas (no ano n).

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total	4,2	3,2	2,7	2,7	2,6	2,6
Indústria	2,5	1,9	1,4	1,6	1,7	1,8
Construção	6,4	4,5	4,1	5,0	4,3	4,5
Serviços	4,9	3,6	3,2	2,9	2,8	2,6

Fonte: Structural Business Statistics, Eurostat.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 22

22.M1: CUSTOS UNITÁRIOS REAIS DO TRABALHO
Crescimento da remuneração total por assalariado ajustada por produtividade do trabalho e deflacionador do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1,0	0,9	– 0,1	– 0,1	0,2	– 1,3 f	,8 f	:

Fonte: Eurostat.

f Previsão.

22.M2: TRIBUTAÇÃO DOS BAIXOS SALÁRIOS
Conceito: carga fiscal sobre o custo do trabalho. Rácio do imposto sobre o rendimento mais as contribuições para a segurança social pagas pelo trabalhador e pelo empregador, incluindo impostos sobre os salários, menos prestações pecuniárias a dividir pelos custos laborais de uma pessoa solteira com um salário correspondente a 67% do salário médio de um operário.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	30,2	33,2	32,2	32,3	32,4	32,4	31,8	31,7

Fonte: Eurostat.

22.A1: PRODUTIVIDADE DO TRABALHO
Produção anual total dividida pelo número de pessoas empregadas e pelo número de horas trabalhadas (PIB em PPC por pessoa empregada/hora trabalhada em relação à UE-15).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 f
Por pessoa empregada (UE25 = 100)	71,9	70,8	69,9	69,4	69,8 f	67,3 f	68,1 f	67,9 f	68,0
Por hora trabalhada (UE15 = 100)	63,8	61,4 e	58,2 e	58,0 e	59,2 e	56,6 e	57,5 e	n.d.	n.d.

Fontes: ESA95 & DG ECFIN.

f Previsão.

22.A2: CARGA FISCAL IMPLÍCITA SOBRE O TRABALHO POR CONTA DE OUTREM
Conceito: rácio do total dos impostos sobre o trabalho por conta de outrem (IRS mais contribuições de trabalhadores e empregadores para a Segurança Social) a dividir pela remuneração total dos trabalhadores mais impostos sobre os salários.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	33,0	27,0	27,4	27,6	29,5	29,5	–

Fonte: European Commission.

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 23

23.M1: INVESTIMENTO EM RECURSOS HUMANOS
Total da despesa pública com a educação em percentagem do PIB.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	5,4	5,4	5,6	5,5	5,6	5,3

Fonte: Joint UNESCO/OECD/Eurostat questionnaire.

23.M2: NÍVEL DE HABILITAÇÕES NA FAIXA ETÁRIA DOS 22 ANOS
Percentagem de jovens de 22 anos que tenham concluído o ensino secundário (nível 3 ISCED). Como indicador de substituição, recorre-se ao grupo etário 20-24 anos.

Nível de habilitações na faixa etária dos 20-24 anos

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	43,1	44,1	43,2	47,1	49,5	49,0	49,6	52,3	52,9	54,4
Homens	34,4	35,5	35,4	39,6	40,6	40,8	40,8	43,1	45,7	48,0
Mulheres	52,1	53,0	51,0	54,9	58,6	57,5	58,6	61,9	60,5	61,0

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat e INE.

23.M3: ABANDONO ESCOLAR PRECOCE
Percentagem de jovens entre os 18 e 24 anos, que completaram pelo menos o 3.º ciclo do ensino básico (ISCED 2) e que não frequentam qualquer acção de educação ou de formação.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	42,6	44,0	45,1	40,4	39,4 b	38,6	39,2 p	38,0	37,4	37,8
Homens	50,1	51,2	52,6	47,7	47,9 b	46,7	46,4 p	45,7	43,3	43,7
Mulheres	35,1	36,7	37,5	33,0	30,6 b	30,1	31,8 p	30,1	31,2	31,6

Fontes: Labour Force Survey, Eurostat e Inquérito ao Emprego, INE.

b quebra de série.
p previsional.

23.M4: PARTICIPAÇÃO NA EDUCAÇÃO E NA FORMAÇÃO
Participação na educação e formação em termos globais (25-64 anos) e por grupo etário, situação profissional e nível de habilitações. Expresso em percentagem.

Taxa de Participação na Educação e Formação: 25-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	3,4	3,4	3,3	2,9	3,2	4,3	4,1	3,8
Homens	3,2	3,2	2,9	2,6	3,6	4,1	4,0	3,7
Mulheres	3,5	3,5	3,6	3,1	3,4	4,4	4,2	4,0

Taxa de Participação na Educação e Formação: 25-34 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	8,6	8,2	8,3	7,6	8,5	9,7	9,9	8,6
Homens	7,9	8,2	7,9	7,2	8,3	4,0	9,5	8,1
Mulheres	9,2	8,1	8,8	8,0	8,7	10,0	10,2	9,1

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 23

Taxa de Participação na Educação e Formação: 35-44 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	2,4	2,8	2,3	1,9	2,0	3,4	3,2	3,3
Homens	2,1	2,3	1,7	1,4	1,4	3,0	3,0	3,1
Mulheres	2,8	3,2	2,9	2,4	2,5	3,8	3,4	3,4

Taxa de Participação na Educação e Formação: 45-54 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	0,9	0,9	1,0	0,6	0,8	1,8	1,4	1,6
Homens	1,0	0,9	0,7	0,2	0,8	1,7	1,3	1,6
Mulheres	0,7	0,9	1,1	1,0	1,1	1,9	1,6	1,6

Taxa de Participação na Educação e Formação: 55-64 anos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,6	0,6	0,7
Homens	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	:	:
Mulheres	0,2	0,6	0,5	0,3	0,3	0,8	:	:

Taxa de Participação na Educação e Formação: Empregados

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	2,9	2,9	2,8	2,2	2,6	3,8	3,5	3,2
Homens	2,7	2,6	2,3	1,7	2,1	3,3	3,3	2,9
Mulheres	3,2	3,3	3,2	2,7	3,2	4,2	3,7	3,4

Taxa de Participação na Educação e Formação: Desempregados

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	5,9	5,3	4,9	4,1	5,8	5,8	5,6	5,3
Homens	3,6	3,9	3,7	4,0	:	:	:	:
Mulheres	8,2	8,2	5,7	4,6	6,4	7,2	6,9	6,0

Taxa de Participação na Educação e Formação: Inactivos

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	4,6	4,6	5,0	5,1	5,0	5,8	6,4	6,0
Homens	6,3	6,9	7,0	7,7	8,0	8,6	8,8	8,0
Mulheres	3,9	3,7	4,2	4,0	3,5	4,4	5,2	5,0

Taxa de Participação na Educação e Formação: Nível de Educação Elevado (ISCED 4-6)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	10,1	10,6	9,5	8,4	9,6	11,5	10,5	10,1
Homens	10,1	10,4	8,8	8,2	8,5	11,7	11,0	10,2
Mulheres	10,1	10,8	10,0	8,4	10,4	11,4	10,2	9,9

Taxa de Participação na Educação e Formação: Nível de Educação Médio (ISCED 3)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	15,9	14,6	14,8	12,3	12,6	14,1	12,7	10,6
Homens	15,6	15,7	14,7	12,5	13,7	15,2	14,4	14,6
Mulheres	16,2	13,5	14,8	13,1	11,5	13,0	11,0	9,7

LINHA DIRECTRIZ INTEGRADA 23

Taxa de Participação na Educação e Formação: Nível de Educação Baixo (ISCED 2)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	**1,0**	**1,1**	**1,0**	**0,8**	**0,9**	**1,1**	**1,5**	**1,3**
Homens	**0,9**	**0,9**	**0,7**	**0,6**	**0,7**	**1,2**	**1,2**	**1,2**
Mulheres	**1,2**	**1,3**	**1,2**	**1,0**	**1,0**	**1,6**	**1,7**	**1,5**

Fonte: Labour Force Survey, Eurostat.

23.A1: INVESTIMENTO DAS EMPRESAS EM FORMAÇÃO DE ADULTOS
Investimentos das empresas em formação profissional contínua em relação aos custos do trabalho.

	1999
Total	**0,6**

Fonte: Continuous Vocational Training Statistics, Eurostat.

23.A2: PARTICIPAÇÃO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONTÍNUA
Percentagem de trabalhadores por conta de outrem que participa em cursos de formação profissional contínua proporcionados pela empresa (interna ou externamente).

	1999	2005 pd
Total	**17**	**28**
Homens	**17**	**29**
Mulheres	**17**	**27**

Fonte: Continuous Vocational Training Statistics, Eurostat.

pd preliminary data.

ANEXO – CONTRIBUTO DOS PARCEIROS SOCIAIS

CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP)

Contributo de Junho de 2007

A Confederação dos Agricultores de Portugal é uma organização sócio-profissional para o sector agrícola e agrupa mais de três centenas de organizações de agricultores em todo o país. Através de reuniões sectoriais, regionais, nacionais mantém um contacto permanente com as suas filiadas, auscultando os problemas e as necessidades da agricultura nacional e encaminhando as mesmas para análises técnicas, estudos especializados ou estratégias a adoptar.

Assumindo o seu papel de Parceiro Social, esta Confederação tem vindo a participar activamente em todos os fóruns onde está representada, contribuindo para que essas plataformas de concertação possam encontrar consensos equilibrados, nas mais diversificadas matérias.

Relativamente à sua actuação na implementação das orientações que integram o Plano Nacional de Emprego, a título de exemplo enumera-se de seguida algumas das áreas onde a CAP tem vindo a intensificar a sua actuação.

Plano Integrado de Formação (PIF)

Contribuindo para o desenvolvimento da formação profissional, a CAP tem orientado a sua estratégia para um sistema de formação que deverá ser cada vez mais descentralizado aumentando a responsabilização do sector privado e permitindo a:

— Proximidade da formação à procura. O sector agrícola, pela pulverização do seu tecido económico, apresenta uma grande carência ao nível de Centros de Formação junto da potencial procura, a qual, tem vindo a ser colmatada pela actuação das Organizações de Agricultores, que têm vindo a desempenhar um papel muito importante

para o desenvolvimento da formação profissional agrária no nosso País.

— Sensibilização dos agentes económicos para as vantagens da formação profissional. É um facto globalmente aceite que a nossa cultura empresarial ainda não atingiu a maturidade necessária, em termos de valorização da formação, e ainda não pensa na formação como um investimento. É necessário que a empresa valorize a formação o que se irá conseguindo à medida que se desenvolva a sensibilidade dos gestores e a qualidade e validade desse investimento. Os Parceiros Sociais são os interlocutores privilegiados neste processo, deveras difícil, de sensibilização daqueles agentes.
— Participação activa no desenvolvimento de uma estratégia concertada nacional e sectorial de qualificação de recursos humanos.
— Participação activa e responsável não só ao nível da definição do próprio sistema de certificação profissional, mas fundamentalmente ao nível da sua ligação, ou melhor da sua apropriação, pela realidade empresarial.

O projecto formativo que tem vindo a ser desenvolvido pela CAP, nomeadamente através de Planos Integrados de Formação, baseia-se em acções que em termos gerais visam a melhoria das potencialidades dos recursos humanos, potenciando o aumento da capacidade de prestação de serviços técnicos e informativos, da capacidade formativa, promoção da igualdade de oportunidades, transferência de conhecimentos relativo a novas tecnologias e novos métodos de protecção ambiental, qualidade e segurança e o rejuvenescimento do tecido empresarial, melhoria e actualização das suas competências.

Visando a melhoria global da eficiência dos sistemas produtivos regionais e nacionais, procurou-se privilegiar acções formativas em actividades e sistemas de produção potencialmente mais competitivos e adequados a um racional aproveitamento dos recursos naturais e humanos. Neste contexto, atribuiu-se grande importância à formação profissional dos jovens, à promoção da igualdade de oportunidades, ao desenvolvimento de actividades prioritárias para o sector, acções no domínio do desenvolvimento tecnológico e das novas tecnologias visando novas práticas culturais minimizadoras de custos e que protejam o ambiente.

A CAP atribui à formação inicial uma importância fulcral, tendo como prioridade o desenvolvimento de acções qualificantes, em regime de alternância ou não, que permitem aos jovens a sua inserção em contexto real de trabalho. Estas acções possibilitam a fixação dos jovens no meio rural, contribuindo para o rejuvenescimento do tecido sócio-produtivo e para a diminuição dos aspectos relacionados com a marginalização que tem vindo a assumir dimensões preocupantes.

A CAP assume como prioridade no âmbito da formação contínua, o desenvolvimento de acções que permitam a garantia, e se possível melhoria do rendimento dos agricultores. Sendo o sector agrícola um sector extremamente carenciado em termos de formação dos seus recursos humanos, uma vez que estamos a lidar com uma população que sempre dominou o saber-fazer de uma forma empírica, possuindo baixos níveis de escolaridade, pensamos que cursos do tipo técnico de curta duração, em áreas muito específicas e com uma grande componente prática que vão ao encontro das necessidades dos agricultores são prioritários.

Num sector de actividade como é o da agricultura, e considerando os condicionalismos inerentes à produção, e ao facto de ainda se deparar com uma população envelhecida e níveis de escolaridade baixos, importa criar condições que permitam a esta população uma rápida aquisição de conhecimentos, o que irá contribuir para a melhoria da produtividade das suas explorações e da sua qualidade de vida. Neste contexto os cursos EFA – Educação e Formação de Adultos, assentando em metodologias inovadoras, enquadrados numa óptica de formação de adultos adequam-se à especificidade deste público-alvo.

A aquisição de competências por parte dos agentes intervenientes na organização e gestão do mercado da formação. Neste ponto consideramos também prioritário continuar a investir em acções de formação de formadores e sua reciclagem, de forma a constituir-se uma bolsa de formadores no sector agrícola, com capacidades de desempenho reconhecidas e capazes de dar respostas às solicitações do sector.

A CAP, como gestora de um Plano Integrado de Formação onde se inclui a formação por ela própria desenvolvida nos seus Centros de Formação e a formação promovida pelas suas associadas, sentiu ainda a necessidade de promover acções de formação que enquadrassem as problemáticas da coordenação, organização e da gestão da formação, tendo como objectivos o desenvolvimento da qualidade da formação profissional, através do reforço da capacidade técnica, pedagógica e cientifica dos técnicos de formação, coordenadores e gestores de formação profissional aquisição e do desenvolvimento das competências dos profissionais envolvidos na formação profissional agrária, especialmente nas áreas da organização, planeamento, coordenação e gestão da formação.

Apresenta-se de seguida a síntese de execução do PIF 2006 e 1.º trimestre de 2007.

Plano Integrado de Formação
Execução Física – 2006/2007

Zona	Acção Tipo	Número de Acções	Número de Formandos
Norte	1210	*14*	*214*
	2121	*336*	*4641*
	2122	*1*	*12*
	4310	*2*	*25*
	5312	*2*	*28*
	Total Norte	***355***	***4920***
Centro	1210	*7*	*107*
	2121	*132*	*1923*
	2122	*3*	*39*
	4310	*2*	*24*
Desc. Centro	3311	*2*	*29*
	3311	*1*	*12*
	3312	*1*	*15*
	Total Centro	***148***	***2149***
LVT	3211	*2*	*28*
	3213	*79*	*1056*
	3214	*1*	*16*
	355	*2*	*26*
	3622	*1*	*14*
	Total LVT	***85***	***1140***
Alentejo	1210	*2*	*30*
	2121	*27*	*354*
	2122	*1*	*14*
	Total Alentejo	***30***	***398***
	Total	**618**	**8607**

Centro de Recurso em Conhecimento (CRC)

O CRC da CAP está dotado dos meios suficientes para prestar apoio a todos os agentes económicos do sector primário (empresários, trabalhadores, técnicos...), incluindo, também, as entidades formadoras. Dada a localização geográfica dos Centros de Formação, inseridos na comunidade rural de cada uma das regiões, pareceu-nos mais adequado adaptar essas infra-

-estruturas para funcionarem como um centros de recursos, aos quais tem também acesso as mais 100 entidades formadoras do sector e seus colaboradores.

Resumidamente podemos enumerar os objectivos do Projecto:

1. Dotar os profissionais ligados à formação, de todo o sector e não só a que se realiza nos Centros de Formação Agrícola (CFA) da CAP, dos meios e de um acesso facilitado à informação existente, que possa contribuir para a melhoria da sua actividade.
2. Dar maiores possibilidades aos formandos em matéria de informação e aprofundamento das matérias.
3. Apoiar as entidades formadoras do sector, com menos meios, em matéria de informação, divulgação de boas práticas, captação de necessidades, etc..
4. Possibilitar aos empresários um acesso – facilitado – à informação e ao contacto com outras realidades, afim de apoiar a sua decisão enquanto agentes empreendedores do sector, complementando assim os objectivos da própria formação profissional.
5. Difundir experiências positivas em matéria de formação, quer dos CFA da CAP, quer de outras entidades que venham a ser difundidas pela Rede CRC.
6. Dar aproveitamento à informação que é oferecida à CAP/parceiro social, disponibilizando-a aos destinatários adequados.

Quanto aos resultados esperados:

Aumento da qualidade da formação, quer nos CFA da CAP, quer em todas as outras entidades formadoras que a estes CRC e pólos associados recorrerem, traduzindo-se em:

1. Diversificação do tipo de formação promovido, devido a uma melhor captação de necessidades e devido ao impulso dado pelo aumento de informação disponível.
2. Melhor adaptação dos métodos utilizados nas acções aos formandos, pelo aumento de recursos disponíveis, nomeadamente, audio-visuais.
3. Maior aproveitamento das infra-estruturas existentes, concretizando-se o objectivo inicial da CAP de tornar os CFA verdadeiros pólos multifacetados de apoio ao sector.
4. Uma importante fonte de alimentação/actualização do CRC será a informação canalizada para a CAP, pelas mais diversas entidades produtoras de conhecimento.
5. Pretende-se, com uma divulgação adequada do CRC e seus serviços, aumentar a fonte de alimentação baseada na oferta de documentação e recursos pelas entidades produtoras desse conhecimento.

Centro Novas Oportunidades (CRVCC)

O projecto de criação do Centro de RVCC no Centro de Formação Agrícola de Almeirim (iniciado em 2001), agora designado Centro novas Oportunidades, foi um passo óbvio no percurso que a CAP tem vindo desenvolver ao longo dos anos, enquanto Parceiro Social representante do sector agrícola. Detendo um conhecimento profundo do mundo rural e dos agricultores, a CAP tem tentado colmatar as várias dificuldades que os activos do sector detêm. Como é do conhecimento geral, uma dessas grandes dificuldades é a baixa escolaridade e a baixa qualificação profissional. Neste sentido, julgamos que o Centro Novas Oportunidades veio contribuir em muito, para que as populações o mundo rural venham a ter outra oportunidade de valorizar as suas aprendizagens, adquiridas ao longo da vida. Assim este projecto tem como principal objectivo promover o aumento dos níveis de escolarização e valorização da experiência profissional adquirida, contribuindo desta forma para o aumento do nível de escolaridade da população portuguesa, tendo por base a validação das competências adquiridas ao longo da vida; para a melhoraria das condições de vida dos públicos sem a escolaridade mínima obrigatória, motivando-os para a melhoria das suas carreiras profissionais, contribuindo para o aumento da sua empregabilidade e/ou para o prosseguimento de estudos.

Dando cumprimento aos objectivos definidos acima, no ano 2006 foi dada continuidade ao estabelecimento de parcerias, nomeadamente com as seguintes instituições: Univa de Almeirim, Univa de Alpiarça, Educatis de Benavente, Bombeiros Municipais de Samora Correia, Bombeiros Municipais de Benavente, Bombeiros Municipais de Vila Nova da Barquinha, Bombeiros Municipais de Torres Novas, Bombeiros de Ponte de Sôr, Associação Nova Fronteira, Associação Empresarial do Cadaval, Câmaras de Almeirim e Alpiarça, Junta de Rio Maior, Centro Paulo Freire de Marinhais, Educatis, Santa Casa Azinhaga, UNIVA Golegã e Centro de Saúde de Almeirim.

Relativamente a adultos inscritos e validados, o Centro Novas Oportunidades da CAP registou até ao dia 31 de Dezembro de 2006, 832 adultos inscritos e 357 adultos validados.

Centro Novas Oportunidades da CAP
Execução Física – 2006

	Inscritos	Validados
TOTAL 2006	832	357
Meta DGFV	800	300
Quanto ao sexo		
Homens	53%	61%
Mulheres	47%	39%
Total	**100%**	**100%**
Quanto à Situação Profissional		
Desempregados	37%	21%
Outros	6%	4%
Sector Agrícola	13%	6%
Bombeiros	7%	4%
Aux. de Acção Educativa	28%	42%
Comércio	9%	23%
Total	**100%**	**100%**
Quanto ao nível de escolaridade		
Até 4.º Ano	49%	1%
Até 6.º Ano	36%	60%
Até 8.º Ano	16%	39%
Total	**100%**	**100%**

Centros de Informação Rural

Os 19 Centros de Informação Rural da CAP têm um papel importante no apoio ao associativismo agrícola, já que os técnicos de cada um destes Centros realizam importantes tarefas como o auxílio das filiadas na CAP em questões de legislação, normas, relações com a administração pública, apoio à formulação de pedidos de ajuda ao INGA – Instituto Nacional de Intervenção e Garantia Agrícola ou a projectos de investimento. Acresce que ao nível do acompanhamento factual das acções de formação desempenham um papel importante.

Formação/Consultoria destinada a PME – Gestão Agrícola

No contexto actual, e perante todos os desafios que a agricultura portuguesa enfrenta, os agricultores precisam de encontrar novas ferramentas e novas soluções. De facto, entre muitas outras coisas, o recurso a técnicas de gestão adequadas é fundamental para que o agricultor conheça, em pormenor, a sua exploração, e possa vencer este desafio. Depois de muitas décadas a prestar serviços ao agricultor e às empresas agrícolas, a CAP reforça o seu papel numa área de actuação estratégica: a disponibilização de serviços diferenciados, que na conjuntura actual são indispensáveis ao agricultor. Para tal, a CAP alinhou esforços com as suas Associadas oferecendo-lhes esses serviços de uma forma responsável, coerente com as realidades regionais e locais e, acima de tudo, com qualidade.

O sucesso das unidades de produção agrícola, encontra-se condicionado (positiva ou negativamente) pelas competências das pessoas responsáveis pela sua gestão. No que respeita à realidade nacional, são sobejamente conhecidas as especificidades que caracterizam quer os objectivos, quer os modos de acção, quer ainda a insuficiente preparação neste domínio da generalidade dos produtores portugueses. É neste contexto que a CAP iniciou em Novembro de 2002, e o projecto Gestão Agrícola: Formação e Consultoria destinada a PME.

Com este projecto pretende-se que as empresas do sector melhorem a sua performance económica através da aplicação de boas práticas de gestão agrícola e logicamente contribuir para a melhoria do rendimento dos agentes envolvidos. Isto deverá ser conseguido, por um lado, através da melhoria do planeamento da actividade agrícola e, por outro, pela progressiva racionalização da utilização de recursos com os consequentes benefícios ao nível dos rendimentos do agricultor. Espera-se com isso fortalecer o tecido empresarial do sector através da generalização, junto dos empresários agrícolas, de competências chave; e ainda o reforço da capacidade associativa e das suas funções através do desenvolvimento de comportamentos empresariais junto destas (como a orientação para o cliente, para o mercado, para a qualidade de serviço, etc.).

Formação / Consultoria destinada a PMEs – Gestão Agrícola
Execução Física 2006

Região	N.º Entidades Executoras	N.º Acções de Formação Financiadas	Volume Formação	N.º PMEs Abrangidas	N.º Trabalhadores das PMEs envolvidos
Norte	18	19	6480	222	222
Centro	9	10	3510	120	120
Alentejo	5	5	1980	68	68
Total	**32**	**34**	**11 970**	**410**	**410**

Região	N.º Entidades Executoras**	N.º Consultores Envolvidos	N.º Horas Consultoria	N.º PMEs Envolvidas
Norte	28	79	14 896	838
Centro	15	44	7910	407
Alentejo	9	24	4699	235
Total	**52**	**147**	**27 504**	**1480**

** Algumas das entidades executoras, estando no segundo ano do projecto não realizaram acções de formação.

Participação no Programa Rede Social

A convite da Câmara Municipal de Almeirim, a CAP, em Julho de 2003 aderiu ao Programa Rede Social, através da CLASA – Conselho Local de Acção Social de Almeirim.

Considerando que o Centro de Formação Agrícola de Almeirim tem profundo conhecimento sobre a região, os seus habitantes e sobre os problemas sócio-económicos que os afectam, de imediato integrou-se a parceria constituída pela Câmara Municipal de Almeirim, UNIVA Almeirim, juntas de freguesia locais, associações locais de solidariedade social, representantes locais da segurança social e representações locais do ministério da Educação.

Tendo como objectivo principal eliminar a pobreza e exclusão social da sua área territorial de actuação, os resultados que se esperam (e comuns a todos os concelhos abrangidos pelo Programa) são os seguintes:

— Diagnóstico Social que implicará a caracterização da situação actual do concelho e a posterior definição de prioridades de intervenção.
— Plano de Acção (definição de objectivos e estratégias, definição de projectos integrados e acções prioritárias a desenvolver).
— Plano de Desenvolvimento Social (3/5 anos).

— Construção de um sistema de informação.
— Construção de um modelo de articulação que facilite a cooperação entre diversas estruturas de parceria.

Os Parceiros do projecto esperam que a CLASA venha a produzir impactos inovadores no campo da intervenção social a nível local, nomeadamente:

— Possibilitar a articulação e adaptação das políticas e medidas de âmbito nacional aos problemas e necessidades locais.
— Aumentar a capacidade de detecção e resolução de problemas individuais gerando respostas também individuais.
— Maior transparência e abertura das instituições locais a outras entidades e populações.
— Implementar sistemas de informação eficazes, permitindo a produção e actualização de diagnósticos locais e difusão de informação às outras entidades e à populações.
— Aumentar e reforçar a participação dos destinatários dos programas e projectos de intervenção social.

Recursos Didácticos na área da Mecanização Agrícola e Florestal e na área das Ciências da Educação

A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) tendo como objectivo promover a melhoria das práticas pedagógicas através da criação de recursos técnico-pedagógicos inovadores, adaptados aos públicos-alvo e às necessidades específicas da formação no sector agrícola, desenvolveu um Projecto de elaboração de dez Recursos Didácticos na área da Mecanização Agrícola e Florestal. Salienta-se que estes produtos não foram elaborados de forma estanque, existindo complementaridade e articulação entre os mesmos. A CAP considera que os resultados deste projecto constituem ferramentas importantes ao serviço do desenvolvimento das competências dos seus utilizadores e que irão contribuir para o aumento da qualidade da formação profissional no Sector Agrícola, designadamente através da constituição de modelos de formação cada vez mais completos e articulados.

Os produtos elaborados foram: Manual Técnico do Formando: «A motosserra e equipamentos auxiliares de tracção: sua utilização no trabalho florestal», CD-ROM: «A motosserra e equipamentos auxiliares de tracção: consolidação e avaliação de conhecimentos», Manual Técnico do Formando: «Mecanização Agrícola – Tractor», Manual Técnico do Formador: «Guia do Formador em Mecanização Agrícola -Tractor», Manual Técnico do Formando: «Alfaias Agrícolas» , Manual Técnico do Formador: «Guia do Formador em Alfaias Agrícolas», WebSite: «Simulador Pedagógico –

Mecanização Agrícola e Florestal», CD-ROM: «Exercícios de Consolidação de Conhecimentos – Mecanização Agrícola», CD-ROM: Mecânica Agrícola, CD-ROM: Alfaias Agrícolas.

Encontra-se em desenvolvimento um segundo projecto de elaboração de Recursos didácticos, agora na área das Ciências da Educação. Os produtos que se encontram em elaboração são os seguintes: Aplicação Informática – Linguagem e Comunicação, Aplicação Informática – Matemática para a Vida, Manual Técnico – Formador de Gestão/Coordenação de Formação, Manual Técnico – Formando de Gestão/Coordenação de Formação, Aplicação Informática – Instrumentos e Exercícios de Gestão/Coordenação de Formação, Manual Técnico – Formador Linguagem e Comunicação, Manual Técnico – Formando Linguagem e Comunicação, Manual Técnico – Formador Matemática para a Vida, Manual Técnico – Formando Matemática para a Vida, Manual Técnico – Formando Estratégia de diferenciação Pedagógica e Avaliação de Competências.

Estudo de Avaliação da Formação Profissional no Sector Agrícola

A Confederação dos Agricultores de Portugal realizou um estudo de Avaliação da Formação no Sector Agrícola, no âmbito do QCA III., o qual teve como objectivo principal contribuir para a promoção da qualidade da formação profissional agrícola através da avaliação da formação realizada, abrangendo as diversas fases do processo formativo, nomeadamente o diagnóstico de necessidades, o planeamento, a concepção, implementação e resultados da formação profissional. Nesta perspectiva, mais do que os resultados concretos do processo de avaliação, estava em causa a identificação das debilidades e potencialidades do processo formativo, entendido, enquanto ciclo de formação de forma a implementar mecanismos correctivos da sua qualidade. Neste sentido, previa-se que um dos resultados do Estudo fosse a implementação de sistemas de avaliação da formação. Associado a este último objectivo estava também explicitamente definida a perspectiva de identificação de boas práticas e inovação no processo formativo. Deste trabalho resultaram três documentos: Relatório Final, Dispositivo de Acompanhamento e Avaliação e Sumário Executivo.

Diagnóstico de Competências no Meio Rural

Considera-se que a importância deste Estudo está ancorada na problemática das competências do sector agrícola nacional, pelo que o seu objectivo geral passa essencialmente pela definição de uma estratégia de qualificação dos recursos humanos no meio rural, a médio e longo prazo, que contemple o

diagnóstico das competências ajustadas ao quadro de evolução dos empregos-tipo associado, nomeadamente, ao complexo das actividades agrícolas, pecuárias e florestais. Os objectivos específicos definidos para esta investigação foram os seguintes:

— Traçar um diagnóstico prospectivo das dinâmicas agro-económicas dos vectores-chave do mosaico de actividades agrícolas, pecuárias e florestais.
— Sistematizar as oportunidades económicas e de investimento.
— Formular linhas estratégicas de desenvolvimento que contemplem a vertente de desenvolvimento de competências.
— Caracterizar os modos de organização do trabalho e os padrões de utilização da mão-de-obra nas explorações agro-pecuárias e florestais, nas actividades a montante e a jusante e nas actividades complementares.
— Identificar os empregos-tipo predominantes a prazo, ajustados ao quadro de evolução das oportunidades económicas e da organização do trabalho.
— Caracterizar os domínios-chave de estruturação da formação, designadamente as competências centrais e as competências transversais a assegurar no âmbito da concepção de novas ofertas formativas, que respondam aos perfis profissionais assinalados (mecanismos de ajustamento entre a oferta e a procura).
— Formulação de orientações estratégicas e operacionais para as diferentes entidades com intervenção nos subsistemas de formação escolar e profissional, públicas e associativas.

Salientamos ainda as dimensões de utilidade consideradas na realização do estudo:

— Acumular conhecimento tanto em matéria de oportunidades económicas para o complexo de actividades do sector agro-pecuário e florestal, como em matéria de evolução do emprego e, sobretudo, das competências estruturais dos produtores e outros agentes que actuam no meio rural.
— Apetrechar tecnicamente o sistema de actores/intervenientes do complexo de actividades do sector agro-pecuário e florestal com elementos-chave de orientação, designadamente para as Organizações de Agricultores, Confederações, Centros de Formação Profissional, Escolas Profissionais Agrárias, Associações de Desenvolvimento Local, estabelecimentos de ensino superior e politécnico, etc.

A CAP considera muito relevante a realização deste estudo, bem com o facto de contar com a participação de diferentes parceiros, nomeadamente,

os representantes sindicais do sector agrícola, a UGT através do SETAA e a CGTP através da FESAHT, e de diversas instituições estatais relevante nas áreas do emprego, formação e educação, nomeadamente o Instituto de Emprego e Formação Profissional-IEFP, a Direcção-Geral de Formação Vocacional – DGFV e a Direcção-Geral do Ensino Superior – DGES.

Protocolo CAP/Banco Alimentar

Tendo presente a consciência da importância da responsabilidade social que empresas e organizações deverão ter, em Fevereiro de 2005 a CAP assinou um protocolo de colaboração com a Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares contra a Fome. Este projecto revelou mais uma vez a generosidade do sector agrícola para com os mais desfavorecidos, o que demonstra que quer a CAP quer as organizações suas filiadas pretendem ser mais activas na vida social do País.

Esta parceria visa a doação de excedentes de produção, para aqueles que mais precisam. Na cerimónia de assinatura do protocolo de parceira, em Fevereiro 2005, a CAP entregou 15 mil quilos de arroz ao Banco Alimentar, Organização que apoia mais de 200 mil de pessoas carenciadas. No ano de 2006 o Protocolo gerou 51 toneladas de alimentos Esta iniciativa foi também dinamizada e divulgada na Feira Nacional da Agricultura de 2006, sob o lema «a mão que produz é a mão que ajuda» e pretendeu ser a «a maior corrente nacional de recolha de produtos agrícolas e alimentares». Esta iniciativa estará também presente na agenda deste evento em 2007.

CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)

Contributo de Junho de 2007

1. Iniciativas da CCP

Código de Ética

A CCP editou o *Código de Ética para o sector do Comércio e Serviços* em Junho de 2005. Desde então, tem realizado algumas iniciativas de forma a promover/divulgar o mesmo. Foi criado um Conselho de Ética, conforme previsto no próprio Código, constituído por 13 membros, e presidido pelo Dr. José Miguel Júdice.

Foram realizadas algumas acções de divulgação do Código de Ética pelo país, que contaram com a presença activa de alguns dos conselheiros.

No âmbito da 2.ª edição da Semana da Responsabilidade Social a CCP em parceria com a Associação Portuguesa das Mulheres Empresárias, realizaram um *workshop* intitulado *Ética e Responsabilidade Social Um Valor para as Empresas*.

Neste *workshop*, a CCP convidou duas empresas aderentes ao Código de Ética (ANA Aeroportos e ECOREX) para participarem de forma activa, citando algumas das iniciativas praticadas nas empresas que representam.

Projecto Dinamizar

Para elevar a competitividade das pequenas empresas do comércio e serviços

Lançado em 2005, trata-se de um projecto na área da Formação e Consultoria que se destina a apoiar, nos domínios da formação de recursos humanos e do desenvolvimento organizacional, pequenas empresas – até 50 trabalhadores – dos sectores do comércio e dos serviços.

Para o desenvolvimento do projecto, foram seleccionadas 10 associações filiadas da CCP: Associação dos Comerciantes do Porto, Associação Comercial e Industrial de Vila Real, Associação Comercial e Industrial de Barcelos, ADERE – Minho, UEP – União Empresarial do Distrito do Porto, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda, Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros, Associação Comercial e Industrial de Vizela, Associação Comercial do Distrito de Évora e Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal.

No conjunto, este projecto beneficiou directamente cerca de 200 micro e pequenas empresas do Comércio e Serviços, num total de 55 mil horas de consultoria/formação, envolvendo 162 consultores e 109 formadores.

O objectivo do projecto Dinamizar é «elevar a capacidade competitiva das pequenas empresas do comércio e dos serviços, ao diagnosticar lacunas e determinar acções sobre a estrutura organizacional das empresas que se traduzem em iniciativas concretas ao nível da formação e da organização».

EQUAL – Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas

O Projecto tem como principais **objectivos** reforçar os mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento e divulgação de práticas promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens em contexto laboral; apoiar as empresas na promoção da Igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no seu dever de informação e reforçar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social e da qualidade.

A consecução dos objectivos acima referidos é assegurada pela execução das seguintes actividades:

- ***Actividade 3*** – Criação de instrumentos de auto-avaliação e monitorização da igualdade de género nas empresas. Neste momento, estão em curso, desde 2006 um Guia de Auto-avaliação da Igualdade de género e um Referencial de Formação. O Guia de Auto-avaliação será testado na RTP, enquanto empresa parceira do Projecto e, posteriormente, nas empresas seleccionadas pela Parceria de Desenvolvimento. O referencial de Formação será aplicado, numa acção de formação experimental, a um grupo de consultores(as) e auditores(as).
- ***Actividade 4*** – Prevê-se, aqui, estabilizar um conjunto de critérios e de indicadores de género de modo a operacionalizar e a evidenciar a dimensão da Igualdade entre mulheres e homens no quadro da

Responsabilidade Social. Esta actuação só entrou em vigor em Janeiro de 2007, altura em que se realizou a primeira reunião neste âmbito.

- ***Actividade 5*** – Formação da Equipa Técnica. Tendo em conta a importância de promover, na Parceria de Desenvolvimento, momentos-chave de cada entidade parceira, realizou-se no dia 20 de Outubro de 2006 uma sessão de apresentação mútua das Entidades Parceiras. Deu-se início à realização de quatro *workshops* em temáticas-chave para o Projecto – Gestão de projectos em parceria; Responsabilidade Social das Empresas e Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens em contexto laboral e Benchmarking e Euroinfocenter – de modo a dar Formação à Equipa Técnica. Os Três primeiros *workshops* realizaram-se nos dias 7 e 11 de Dezembro de 2006 e o último realizou-se no dia 16 de Janeiro de 2007. Estes *workshops* ficaram a cargo das entidades CITE, APEE, IAPMEI e ISCTE.
- ***Actividade 6*** – Cooperação Transnacional com outros projectos Equal. O trabalho que está a ser desenvolvido pela Parceria Transnacional tem como objectivo geral contribuir para a mudança sistemática e estrutural do mercado de trabalho, no que concerne à segregação de Género. Neste sentido, foram realizadas até Dezembro de 2006, sete reuniões do Steering Commitee e duas reuniões gerais dos grupos de trabalho. De Abril a Dezembro de 2006, o nosso projecto participou em três reuniões do SC e uma dos GT. Terminaram em Abril de 2007 os trabalhos desta actividade com a Conferência em Bratislava. Houve quatro grupos de trabalho, dos quais resultaram também quatro produtos: plataforma informática de Igualdade de Género nas empresas (em construção), Introdução de *mainstreaming* de Género nas Instituições Públicas, princípios para a implementação da igualdade nas empresas e critérios de qualidade para a Igualdade de Género.
- ***Actividade 7*** – Criação de instrumentos de promoção da Igualdade de Género e da Conciliação entre Trabalho e Vida Familiar nas Empresas. Estes instrumentos constituir-se-ão como facilitadores, pretendendo *demonstrar boas práticas empresariais e encorajar outras empresas a desenvolver essas boas práticas,* impulsionando-as a agir de forma socialmente responsável nesse domínio. Desta forma, foram concebidos materiais de imagem do projecto, como cartazes, um CD de apresentação, onde estão integradas as exposições de cada Entidade Parceira, blocos, lápis, cartões pessoais e de agradecimento. Está em fase de execução o Vídeo representativo de Boas Práticas em Igualdade de Género, no qual irão participar as 9 empresas seleccionadas, 5 com boas práticas reconhecidas

publicamente e 4 interessadas em desenvolver algumas das suas práticas.

- **Actividade 8** – Encorajamento de boas práticas nas empresas. Esta iniciativa visa encorajar boas práticas nas empresas no domínio da Igualdade de Género. Serão feitas sessões de trabalho com as empresas seleccionadas, numa lógica de diálogo social, tendo como objectivos a demonstração das boas práticas acima referidas, a identificação de problemas e obstáculos sentidos pelas empresas nestas matérias, a procura de soluções partilhadas e a sua experimentação. Deste modo, será elaborado um «solucionário», que descreva a experiência e integre soluções encontradas nas diferentes empresas. Para esta actividade, foram identificadas cinco empresas com boas práticas reconhecidas publicamente (Grafe, IBM, Microsoft, Xerox e Somague) e quatro com manifestações públicas de interesse nesta temática (Grupo Auchan, TAP, Grupo Estoril Sol e AXA). Quanto aos contactos estabelecidos com as Empresas mencionadas, foram agendadas reuniões com a Grafe, a IBM e a Microsoft para Janeiro de 2007, em que se fez uma breve abordagem ao Projecto, apresentou a actividade 8, os seus objectivos, a metodologia, o cronograma e o contributo esperado por parte das empresas com boas práticas, explicitou-se ainda quais os critérios de selecção dessas boas práticas e as contrapartidas oferecidas pelo Projecto, como sejam a viagem a Viena e Bratislava, que decorreu em Abril de 2007, o vídeo e o *workshop* a realizar no final do Projecto. Foi assinado no primeiro trimestre deste ano o Acordo de Adesão das empresas mencionadas ao Projecto DSIE. Na sequência da selecção das boas práticas em cada empresa, iniciaram-se, ainda no primeiro trimestre deste ano, as visitas ao recinto das mesmas para recolha de informação.

  É de salientar, ainda, a aplicação de um *Balanço de Competências* aos Técnicos, Coordenadores e às Entidades intervenientes, bem como a realização da avaliação externa do Projecto. Este trabalho está a ser elaborado por uma equipa de avaliação do CIES, que procurou incorporar no modelo desenvolvido a proposta metodológica do Gabinete Equal. Esta avaliação é desenvolvida em três momentos, como sejam, o levantamento de competências e expectativas, a aferição de eventuais desvios e definição de estratégias e, finalmente, a averiguação das aprendizagens efectuadas no projecto, nas entidades da PD e ao nível individual de todos os que nele participam. Já foi realizado o primeiro momento de avaliação, no qual se incluíram a aplicação de um guião de auto-avaliação por entidade e um balanço de competências aos técnicos e coordenadores desta Iniciativa.

GANEC II – Gabinete de Apoio aos Novos Empresários do Comércio

Identificação do projecto

Quem somos

Resultado de uma parceria público-privada celebrada em 2003 e que associa actualmente a **CCP**, (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal), a **DGE**, (Direcção-Geral da Empresa) e o **IAPMEI**, (Instituto de Apoio ás Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento), é um projecto apoiado pela **União Europeia** através do **Programa PRIME** do Ministério da Economia.

Constituímos uma rede prestadora de serviços que cobre o território nacional (continente e Madeira), através da integração no Projecto de 14 associações regionais que, juntamente com a CCP, constituem a «porta de entrada» de todos aqueles que pretendem aceder aos serviços do Gabinete.

Para o efeito, contamos com uma vasta equipa de formadores e consultores especializados que prestam apoio eminentemente e personalizado, ajustado às necessidades de cada um dos utilizadores do GANEC. Para além disso, estabelecemos um conjunto de protocolos com outras entidades visando uma maior integração de serviços de apoio e onde merece destaque a colaboração com o Millenium/BCP na área financeira e com um grupo de escolas do ensino superior na área do empreendedorismo e da formação avançada.

A quem nos dirigimos

O GANEC dirige-se a todos aqueles que se proponham lançar um novo projecto empresarial na área do comércio e serviços ou, que já o tendo feito, estejam no período inicial da sua concretização (até 2 anos após o início de actividade).

Está hoje comprovado que, grande parte das causas de insucesso de novos projectos empresariais (a «taxa de mortalidade» nos primeiros anos de vida é particularmente elevada entre nós), se deve a uma insuficiente preparação dos mesmos, quer no plano das competências individuais de gestão, quer ao nível da estruturação e planeamento do negócios a desenvolver. As «boas ideias» não dispensam um conhecimento «técnico» dos problemas, seja na concepção e definição precisa do Projecto a realizar, seja na análise das condições do mercado e na previsão rigorosa e quantificada dos custos e proveitos estimados. O risco que é inerente a qualquer

projecto empresarial não dispensa, antes reforçando, a necessidade de um grande rigor na preparação e execução do mesmo. O improviso e o imediatismo são hoje incompatíveis com um projecto de sucesso e o GANEC surge para que o número de projectos de sucesso possa aumentar entre nós, assegurando uma maior competitividade no sector do comércio e serviços.

Que serviços prestamos

O GANEC presta um conjunto diversificado de serviços que, sendo complementares uns dos outros, recomendam uma utilização integrada dos mesmos.

Baseando-se na filosofia **formação-acção**, prestamos um apoio essencialmente individualizado/personalizado onde através da figura do «conselheiro GANEC» nos propomos acompanhar o futuro empresário desde o desenvolvimento de uma «ideia de negócio» até à fase inicial da sua concretização numa actividade empresarial efectiva.

Os serviços que prestamos envolvem, assim:

— Informação gratuita sobre as regras básicas do exercício da actividade, sobre os aspectos formais exigidos para o início da mesma ou sobre os instrumentos financeiros adequados ao projecto.
— Formação em sala sobre o conhecimento dos mercados e sobre as regras fundamentais de gestão.
— Formação/Consultoria individualizada visando a preparação do projecto e orientada para a elaboração de um Plano de Negócios a executar.
— Consultoria às empresas, quer de carácter geral, quer especializada (*marketing*, *merchandising*, decoração/vitrinística…) durante a fase inicial de concretização do projecto (dois primeiros anos).

Execução

O projecto iniciou as suas actividades em Dezembro de 2006, pelo que a sua execução só será apurada em meados de 2007.

Projecto Gestor de Centro Urbano II – GCU II

Trata-se de um projecto desenvolvido em parceria entre o GPF (Gabinete de Parcerias e Formação organismo competente e coordenador) a CCP

(Confederação de Comércio e Serviços de Portugal entidade beneficiária), a DGE e o IAPMEI (organismos de acompanhamento e o IAPMEI como entidade pagadora. A execução da formação caberá ao CECOA, entidade especialmente vocacionada para a formação na área do comércio, sendo acompanhada de perto pela CCP, DGE e IAPMEI.

Domínio da Formação

Propõe-se uma formação na área gestão, do empreendedorismo e do urbanismo, especialmente, do urbanismo comercial. Com efeito, sendo o objectivo a formação de gestores para gerirem espaços comerciais inseridos no centro urbano, estes gestores deverão, dominar as regras do urbanismo e possuir, também, competências na área da arquitectura paisagística.

Tendo em vista uma possível certificação deste curso, no âmbito do «Sistema Nacional de Certificação» constatou-se a necessidade de aumentar o número de horas de formação e introduzir algumas adaptações nos conteúdos anteriormente definidos.

Destinatários das acções de formação previstas

C1 e C2 – Gestores de Centro Urbano, técnicos responsáveis pelas Unidades de Gestão e Coordenação criadas no âmbito do Urbcom II.

C3 a C8 – Além dos anteriores, os Gestores de Centro Urbano que frequentaram o curso de formação realizado no projecto GCU I e, ainda, outros quadros técnicos de associações ou câmaras municipais com intervenção em domínios relacionados com os temas dos *workshops.*
C9 – Parcerias e *Network* (aguarda aprovação).

Expectativas

O que se espera deste projecto é tornar disponível, no mercado, gestores com as competências gerais e específicas necessárias a um desempenho adequado da gestão de centros urbanos, de forma a dinamizar o centro e criar as sinergias entre os diversos actores locais necessárias para o tornar atractivo e competitivo e desta forma contribuir para termos um comércio mais dinâmico e competitivo melhorando por essa via a qualidade de vida dos cidadãos.

Listagem dos cursos

Formação

C1 – Formação Inicial
C2 – Como Elaborar e Implementar um Projecto

Workshops

C3 – Boas Práticas na Gestão de Centros Urbanos
C4 – Prospecção de Mercados e Comunicação com os *Media*
C5 – Importância da Avaliação
C6 – Planeamento Financeiro
C7 – Animação de Espaços Urbanos
C8 – Arquitectura Paisagística

O novo projecto propõe-se desenvolver um curso para futuros Gestores com uma duração claramente superior e onde a componente prática é visivelmente reforçada.

O GCU II pretende promover acções formativas complementares de cariz especializado (*workshops* temáticos) dirigidas a um público-alvo mais vasto: para além dos quadros pertencentes às UAC poderão participar nelas outros técnicos com intervenção nos domínios abordados, nomeadamente colaboradores de associações ou de câmaras municipais (estas acções totalizam 98 horas.

Pretende-se produzir um conjunto de materiais de apoio, nomeadamente na forma de «manuais pedagógicos», cuja necessidade já fora sentida durante o anterior projecto.

Propõe-se, por último, dinamizar espaços de reflexão e debate, envolvendo especialistas e as entidades envolvidas nas unidades de gestão criadas localmente e onde ocupa lugar de destaque a realização, no culminar da execução deste projecto, de uma Convenção das Unidades de Gestão existentes.

Início e conclusão

Previsto para se iniciar em Julho de 2006, o projecto arrancou realmente em Dezembro de 2006. A sua conclusão estava prevista para Dezembro de 2007, mas foi pedida a reformulação para 15 de Julho de 2008.

Plano Integrado de Formação (PIF) 2005-2006

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, ancorada no sucesso alcançado pelos anteriores planos, apostou uma vez mais no desenvolvimento de um Plano Integrado de Formação para o biénio 2005 e 2006, motivada pelo desafio acrescido de fomentar a preparação dos recursos humanos para fazer face às mudanças organizacionais emergentes. Com efeito, este PIF apresentado pela CCP contou com a integração de um número de associações comerciais nunca antes alcançado, o que demonstrou a mais valia do PIF como uma ferramenta indispensável na concretização das políticas de formação. As associações constituem um meio insubstituível e determinante ao nível dos serviços que prestam às suas empresas associadas, designadamente nas componentes de divulgação/ /informação, de consultoria, de sensibilização e de pedagogia formativa.

Este plano prosseguiu a concretização dos seguintes objectivos:
Ao nível dos activos:

- Aumentar os seus níveis de qualificação, principalmente no caso dos activos com 40 e mais anos e oriundos de micro empresas.
- Desenvolver e aperfeiçoar as suas competências como forma de adequação a novas exigências.
- Aumentar a sua empregabilidade actuando preventivamente sobre os fenómenos de desemprego.
- Facilitar a transição dos jovens para a vida activa;
- Promover a igualdade de oportunidades.

Ao nível dos empresários:

- Introduzir novas tecnologias e sistemas de gestão da informação nas empresas.
- Adoptar modelos de racionalização de gestão.
- Sensibilizar os empresários para a necessidade de modernização e inovação empresarial.
- Sensibilizar os empresários para a importância da qualidade do serviço como factor primordial para a competitividade.
- Organizar os recursos humanos de forma a aumentar a produtividade global.

Execução em 2006

Medida	Tipologia	Número de Acções	Número de Formandos	Volume Formação
Formação Profissional Contínua	Reciclagem, Actualização e Aperfeiçoamento	521	7030	360 678
	Educação e Formação de Adultos com Certificação Escolar e Profissional	5	70	53 191
	Especialização Profissional	3	45	12 934
	Total	**529**	**7145**	**426 803**
Formação Inicial com Certificação Profissional e Escolar	Educação e Formação	14	217	404 456
	Educação e Formação de Adultos	4	54	43 720
	Total	**18**	**271**	**448 176**
Promoção da Inserção Social e Profissional dos Grupos Desfavorecidos	Educação e Formação de Adultos com Certificação Escolar e Profissional	3	39	53 766
Formação dos Profissionais das Políticas de Emprego e Formação	Formação Inicial e Contínua dos Profissionais das Políticas de Emprego e Formação	28	399	16 478
		578	**7854**	**945 223**

2. Iniciativas das Associações

Associação Comercial de Braga

Número de Acções Realizadas	Ano	Designação da Acção	Formandos Abrangidos
2	2006	Formação Pedagógica Inicial de Formadores – ACB	28
1	2006	Formação Pedagógica Inicial de Formadores – Protocolo ACB/CECOA	15
1	2006	Empreendedorismo e Inovação 03/11/05 a 30/12/05 – fase de formação Até final de 2007 está a decorrer a fase de consultoria Formandos – mulheres licenciadas	14
1	2006	Tecnologias de Informação de Apoio ao Secretariado 11/10/05 a 29/09/06 Formandos – Homens	16
1	2006	Técnicos Comerciais 20/09/05 a 13/10/06 Formandos – Mulheres	19
1	2006	Mecânicos de Veículos Ligeiros – Nível II 04/11/04 a 28/12/06 Sistema de Aprendizagem em Alternância Formandos – Homens	19
1	2006	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos 02/10/06 a 26/10/06 Formandos – Homens/Mulheres	18
1	2006	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos 06/11/06 a 30/11/06 Formandos – Homens/Mulheres	18
1	2006	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos 11/12/06 a 15/01/06 Formandos – Homens/Mulheres	18
1	2007	Formação Pedagógica Inicial de Formadores – ACB 05/02/07 a 11/04/07 Formandos – Homens/Mulheres	15
1	2007	Relações Interpessoais e Dinâmica de Grupos – Gestão do Conflito em Formação 19/03/07 a 13/04/07 Formação Continua de Formadores – Não Financiada Formandos – Homens/Mulheres	15
1	2007	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos 22/01/07 a 15/02/07 Formandos – Homens/Mulheres	19
1	2007	Distribuição e Comercialização de Produtos Fitofarmacêuticos 26/02/07 a 22/03/07 Formandos – Homens/Mulheres	18

(continua)

(continuação)

Número de Acções Realizadas	Ano	Designação da Acção	Formandos Abrangidos
Formação para Activos – Não Financiada			
1	2007	Primavera – Gestão Comercial 13/01/07 a 20/01/07 Formandos – Homens/Mulheres	13
1	2007	Primavera – Contabilidade 27/01/07 a 03/02/07 Formandos – Homens/Mulheres	15
1	2007	Primavera – Recursos Humanos 10/02/07 a 03/02/07 Formandos – Homens/Mulheres	10
1	2007	Iniciação à Informática 12/02/07 a 12/03/07 Formandos – Homens/Mulheres	16
1	2007	Organização de Eventos 27/03/07 a 23/04/07 Formandos – Homens/Mulheres	13
19			**299**

União das Associações de Comércio e Serviços

1. Trabalho efectuado pelo gabinete UNIVA-UACS, através da inclusão de desempregados e candidatos a 1.º emprego no mercado de trabalho.
2. Formação profissional de activos, nas áreas do comércio, segurança alimentar, gestão.
3. Encaminhamento, através do Gabinete UNIVA-UACS, dos utentes para formação profissional, processos de RVCC escolar e profissional.
4. Formação profissional na área da informática para empresários e trabalhadores do comércio.

Associação Comercial e Industrial de Vizela

Unidade de Inserção na Vida Activa que visa apoiar a população à procura de emprego, nomeadamente através de:

— Acolhimento, informação e orientação profissional e/ou escolar.
— Colocação de jovens e acompanhamento da inserção na vida activa.
— Frequência de estágios e cursos de formação e promoção de outras formas de contacto com o mercado de trabalho.
— Recolha e divulgação de ofertas de emprego e de formação profissional.

— Promoção de contactos regulares com as empresas e outras entidades situadas no mundo do trabalho.
— Apoiar a contratação, auxiliando a estilizar a solução adequada ao caso individual.

Sistema de Aprendizagem que visa qualificar jovens à procura do primeiro emprego, por forma a facilitar a sua integração na vida activa, através de perfis de formação que contemplam uma tripla valência: reforço das competências académicas, pessoais, sociais e relacionais, aquisição de saberes no domínio científico-tecnológico e uma sólida experiência na empresa.

Está a decorrer desde 13/07/2005 o curso de Empregado de Mesa que confere equivalência ao 9.º ano de escolaridade.

3. Iniciativas do CECOA

Iniciativa Comunitária EQUAL «Formar para a Igualdade – Acção 3»

Objectivos: O objectivo da acção 3 é disseminá-los junto de públicos-alvo específicos os 4 produtos desenvolvidos na acção 2 que concorrem para o desenvolvimento de competências profissionais e organizacionais necessárias à promoção de práticas que integrem a Igualdade de Género na formação profissional.

Produtos:

— EQUALQUEST – Dispositivo em CD-ROM para o desenvolvimento de competências em igualdade de género.
— PRÁTICA BEM SUCEDIDA – Encontros de formadores/as para a promoção da Igualdade entre mulheres e homens.
— COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS para a Integração da Igualdade de Género na Formação Profissional – Recomendações à Formação de Formadores/as.

— PERFIL DAS COMPETÊNCIAS dos/as Agentes para a Igualdade – Perfil e Metodologia utilizada para a sua a sua construção.

Programa Rede

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Intervenções do tipo Rede Anual	25	25	**50**
2.	Intervenções do tipo Rede Expresso	89	Não disponível	**89**
3.	Intervenções do tipo Rede de curta duração	170	33	**203**

Cursos do Sistema de Aprendizagem

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Acções de Formação	25	15	**40**
2.	Número de Formandos	345	209	**554**
3.	Volume de Formação	261 521,5	67 548	**329 069,5**

Cursos de Qualificação Inicial

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Acções de Formação	8	5	**13**
2.	Número de Formandos	106	66	**172**
3.	Volume de Formação	125 621	19 915	**145 536**

Cursos de Educação e Formação de Jovens

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Acções de Formação	1	1	**2**
2.	Número de Formandos	13	12	**25**
3.	Volume de Formação	9403,5	4999,5	**14 403**

Cursos de Formação Contínua

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Acções de Formação	138	28	**166**
2.	Número de Formandos	1 458	323	**1 781**
3.	Volume de Formação	55 864	9303,5	**65 167,5**

Cursos de Formação de Formadores

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Acções de Formação	17	4	**21**
2.	Número de Formandos	202	54	**256**
3.	Volume de Formação	20 754	2145	**22 899**

Prestação de Serviços – Apoio Técnico

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Acções de Formação	167	60	**227**
2.	Número de Formandos	1 685	595	**2 280**
3.	Volume de Formação	27 438	12 514,5	**39 952,5**

CRVCC – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências do CECOA

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de inscritos	459*	105	**564**
2.	Número de certificados	290	26	**316**
3.	Número de formandos enviados para a formação	21	4	**25**

Centro de Competências ECDL

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	Número de Processos certificados iniciados	1	2	**3**
2.	Número de Exames realizados	32	7	**39**
3.	Taxa de sucesso nos exames	87,5%	100%	**–**

Programa Leonardo da Vinci – Projectos Piloto
«Promover a Responsabilidade Social nas PME»

Objectivo: este projecto tem como finalidade promover o debate sobre a responsabilidade social e sensibilizar as PME para a formação e implementação de boas práticas neste domínio.

Início: 01/01/2004 ***Fim:*** 30/04/2006

Produtos:

— Relatório sobre o «Estado da Arte» das práticas de Responsabilidade Social nos países pertencentes à parceria do projecto.
— Glossário Europeu sobre Responsabilidade Social.
— Material de Informação sobre o tema.
— Relatórios sobre os Seminários e *Workshops* realizados.
— Guia Metodológico e Conteúdos de Formação sobre Responsabilidade Social nas Empresas a incluir em Acções de Formação.
— Relatórios sobre os estudos de caso observados durante as visitas de estudo realizadas.

Programa Leonardo da Vinci – Projecto Piloto *«E-Learning Quality for SME: Guidance and Counselling»*

Objectivo: este projecto tem como finalidade promover o uso das novas tecnologias e o recurso a abordagens de orientação e aconselhamento tendo em vista incrementar a qualidade da aprendizagem, pelo acesso a recursos e serviços de formação *online*, bem como a ferramentas de avaliação da qualidade e do retorno do investimento do *e-learning*, dirigidos a pequenas e médias empresas do sector do comércio e serviços.

Início: 15/11/2005 ***Fim:*** 14/11/2007

Produtos:

— Estado da Arte da Qualidade do e-Learning para PME.
— Critérios para Avaliação da Qualidade do *e-Learning*.
— Guia para Consultores de Formação: Qualidade do e-Learning e Avaliação ROI.
— Programa de Melhoria de Desempenho do Consultor de Formação.
— Metodologia ROI para Cursos de *e-Learning* (em desenvolvimento).
— Guia para a Concepção e Avaliação de Cursos de *e-Learning* para Empresários (em desenvolvimento).
Guia para Concepção e Avaliação de Cursos de *e-Learning* para Fornecedores de Formação (em desenvolvimento).

Programa Leonardo da Vinci – Projectos Redes Transnacionais
«AVALNET – Training Evaluation and ROI Network»

Objectivo: este projecto visa a concepção, implementação e transferência de produtos inovadores nas áreas da avaliação e do ROI da formação, por forma a contribuir para a melhoria da qualidade e das práticas dos sistemas de educação e formação profissional Europeus.

Início: 01/01/2007 ***Fim:*** 31/12/2008

Produtos *(em desenvolvimento)*:

— Boas práticas, estudos de caso e casos de empresas nas áreas da avaliação e do ROI da formação na Europa (Repositório Digital).
— Estudos de caso/casos de empresas nos domínios da Avaliação e do ROI da Formação.
— Relatório de *Benchmarking* sobre Práticas Europeias de Avaliação e Aferição do Retorno do Investimento na Formação.
— Perfil de Competências Europeu para Consultores de Formação ROI (Perfil Profissional).
— Programa de Formação orientado para a aferição dos resultados da formação (Perfil de Formação).

— *Newsletters* do Projecto, Fórum *online, Blogue* do Projecto.

Programa Leonardo da Vinci – Acções Temáticas «*Peer Review as an Instrument for Quality Assurance and Quality Improvement in Initial VET in Europe – Exchange of Experience and Development of a European Manual*»

Objectivo: este projecto pretende introduzir um novo instrumento – «O peer review» (revisão por pares) – como ferramenta da melhoria da qualidade no sector da Educação e Formação Profissional Inicial, na Europa.

Início: 01/10/2004 ***Fim:*** 30/09/2007

Produtos:

O produto principal deste projecto é um Manual «Peer Review» Europeu que será desenvolvido e testado ao longo do projecto. Outros contributos relevantes:

— Um Programa de Formação para «Peers».
— Uma Base de Dados de «Peers».

Programa Leonardo da Vinci – Projectos Piloto «*COMINTER Implementation of a European Qualification Profile in International Trade*»

Objectivo: este projecto pretende desenvolver e implementar a nível europeu um perfil profissional e de formação na área do Comércio Internacional desenvolvido com base na metodologia da «profissionalização durável», que respeite e aplique os princípios do Sistema ECVET, de reconhecimento mútuo e mobilidade.

Início: 01/10/2005 ***Fim:*** 30/09/2007

Produtos *(em desenvolvimento):*

— Perfil de competências europeu em Comércio Internacional.
— Objectivos de certificação europeus.
— Metodologia para produção e actualização de perfis de competências;
— Conteúdo comum europeu para o suplemento ao certificado EUROPASS.
— Cursos de formação profissional em Comércio Internacional em cada um dos países da parceria.
— Uma rede de Centros de Formação e Empresas respeitando uma carta de qualidade comum.

— Relatórios sobre a implementação do perfil de qualificação comum europeu nos sistemas de formação profissional em cada um dos países da parceria.
Guia metodológico para a implementação de perfis comuns nos sistemas nacionais de formação profissional.

Programa Leonardo da Vinci – Projectos Piloto «*CompServ SME – Competencies Development through Self-learning in Service SME*»

Objectivo: este projecto pretende desenvolver e testar instrumentos de auto aprendizagem destinados a reforçar o «*empowerment*» dos trabalhadores das PME do sector dos serviços e aproximar a organização do trabalho do conceito de organização «aprendente».

Início: 01/10/2005 ***Fim:*** 30/09/2007

Produtos:

— Relatório que reflicta uma metodologia de consolidação da parceria e um léxico comum.
— Relatórios do Estado da Arte por país;
— Relatório síntese sobre a análise do estado da arte nos países envolvidos na parceria.
— Guia Facilitador para apoio à implementação de processos de aprendizagem em PME. com a descrição dos processos, objectivos, grupos-alvo, metodologias, acções (em desenvolvimento).
— Instrumentos de auto-aprendizagem (em desenvolvimento).
— *Website* para divulgação do projecto.

Programa Leonardo da Vinci – Projectos Piloto «*EURASMENT – EURopean Assistant for Small and Medium Enterprises*»

Objectivos: este projecto visa desenvolver e implementar ao nível Europeu um perfil profissional e uma qualificação para Assistente de Gestão de PME, desenvolvidos com base na metodologia da «profissionalização durável», que respeite e aplique os princípios do Sistema ECVET, de reconhecimento mútuo e mobilidade.

Início: 01/10/2006 ***Fim:*** 30/09/2008

Produtos *(em desenvolvimento):*

— Perfil de Competências do «Assistente/Técnico de Gestão de PME».
— Objectivos de certificação europeus.

— Metodologia para produção e actualização de perfis de competências.
— Conteúdo comum europeu para o suplemento ao certificado EUROPASS.
— Cursos de formação profissional de «Assistente/Técnico de Gestão de PME's» em cada um dos países da parceria.
— Rede de Centros de Formação e Empresas respeitando uma carta de qualidade comum.
— Relatórios sobre a implementação do perfil de qualificação comum europeu nos sistemas de formação profissional de cada um dos países da parceria.
— Guia Metodológico para a implementação do perfil de qualificação comum europeu nos sistemas de formação profissional em cada um dos países da parceria.
Guia de informação e orientação destinado aos jovens.

POEFDS – Linha de Desenvolvimento de Recursos Didácticos
«Manuais, Fascículos Técnico-Pedagógicos e Exercícios de Aplicação»

Objectivo: este projecto tem como objectivo dar continuidade à estratégia de desenvolvimento de Recursos Didácticos, iniciada com os projectos «Linha Editorial» (Programa Pessoa) e «Concepção de Manuais Técnico--Pedagógicos e adaptação de um Jogo de Gestão» (POEFDS).

Início: 04/12/2006 ***Fim:*** 31/12/2008

Produtos *(em desenvolvimento):*

Este projecto tem como finalidade a concepção de dois Manuais Técnico--Pedagógicos, nove Fascículos Técnico-Pedagógicos e oito Exercícios de Aplicação em diversos formatos.

PORLVT – Rede de Centros de Recursos em Conhecimento
«Actualização/Consolidação do Centro de Recursos em Conhecimento do CECOA»

Objectivos: este projecto visa implementar as acções definidas no Plano de Acção do CRC do CECOA (Diagnóstico realizada pelo CIDEC aos CRC da RCRC a pedido do IQF).

Início: 12/06/2006 ***Fim:*** 11/06/2007

Produtos *(em desenvolvimento):*

— Fazer, cada vez mais, do CRC do CECOA, um centro de referência em termos de informação técnica e científica, (in)formação, aconselhamento e orientação pedagógica pretendem desenvolver as suas competências, com destaque para o Sector do Comércio e Serviços.
— Ultrapassar as dificuldades e estrangulamentos de carácter organizacional identificadas e as necessidades de melhoria ao nível das competências instaladas.

CEDEFOP «*REFERNET – Rede de Referência e Conhecimento para a Educação e Formação Profissional*»

Objectivos: satisfazer a crescente procura de informações nos domínios do ensino, da formação profissional e da aprendizagem na União Europeia, possibilitando o estabelecimento de comparações entre os diferentes Estados-Membros.

Produtos *(em desenvolvimento):*

Participação nas actividades de carácter documental e de disseminação, recolha e análise de informação sobre os sistemas de educação/formação e seus desenvolvimentos, apoio a actividades de investigação.

	Designação do indicador	Valores executados em 2006	Valores executados até ao 1.º trimestre de 2007	Valores totais
1.	N.º de documentos emprestados	1166	136	**1302**
2.	N.º de documentos consultados	999	82	**1081**
3.	N.º de sessões na Internet	1950	66	**2016**
4.	N.º de documentos fotocopiados	4530	245	**4775**
5.	N.º de documentos impressos	2712	Não disponível	**2712**

CONFEDERAÇÃO DA INDÚSTRIA PORTUGUESA (CIP)

Contributo de Junho de 2006

1. Designação da iniciativa

Relatório Final de Avaliação do Quadro de Acções para o Desenvolvimento de Competências e Qualificações ao Longo da Vida – 25 de Janeiro de 2006.

Desafios do PNE (Desafios 2 e 4)

O Relatório Final foi elaborado ao abrigo do Quadro de Acções para o Desenvolvimento de Competências e Qualificações ao Longo da Vida.

O referido Quadro de Acções foi adoptado pelos Parceiros Sociais Europeus (UNICE/UEAPME, CEEP e CES), em 28 de Fevereiro de 2002, tendo-se considerado que o desenvolvimento de competências e de qualificações ao longo da vida depende da implementação de quatro prioridades, a saber:

- Da identificação e antecipação de necessidades de competências e de qualificações.
- Do reconhecimento e validação de competências e de qualificações.
- Da informação, do apoio e da orientação, em matéria de formação profissional, às empresas e aos trabalhadores.
- da mobilização de recursos.

No mencionado Quadro de Acções, e tal como é referido no citado Relatório Final, a CIP organizou, ao nível nacional, várias reuniões com as suas associações para discutir a estrutura e funções dos Centros de Formação Profissional directamente administrados pelo IEFP e pelos empregadores.

Por outro lado, verificaram-se intervenções ao nível sectorial, sendo de destacar o trabalho desenvolvido pelo CINEL – Centro de Formação Profissional da Indústria Electrónica, na identificação e antecipação das

necessidades ao nível das competências e qualificações, e no desenvolvimento do «Programa Rede» que teve por escopo auxiliar e orientar a gestão das PME por forma a melhorarem a sua competitividade.

Destaca-se ainda, ao nível sectorial, o trabalho desenvolvido pela AIMMAP – Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal, no sentido de fornecer actividades de consultoria às empresas na área da formação profissional.

2. Designação da iniciativa

Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Formação Profissional – 8 de Fevereiro de 2006.

Desafios do PNE (Desafios 2 e 4)

Este Acordo consubstanciou um grande e responsável empenho por parte dos Parceiros Sociais, dado tratar-se de uma matéria que contribui decisivamente para o aumento da competitividade nacional, bem como para o aumento das qualificações dos trabalhadores portugueses.

Parafraseando o primeiro parágrafo deste último Acordo, «*A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização (…), potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.*».

Em síntese, o Acordo visa transmitir orientações acerca da implementação da legislação em vigor em matéria de formação profissional, conferindo algum realismo relativamente a certos aspectos concretos que tornam tal legislação irrealista, designadamente no que toca às PME.

Sob os pontos 7 e 8 deste Acordo, os Parceiros Sociais reconhecem a importância do papel da Formação Profissional no que toca à qualificação e reconversão dos trabalhadores envolvidos em processos de reestruturação ao nível das empresas e dos sectores deprimidos.

3. Designação da iniciativa

- Acordo sobre as Linhas Estratégicas de Reforma da Segurança Social (10 de Julho de 2006).
- Acordo sobre a Reforma da Segurança Social (10 de Outubro de 2006).

Desafios do PNE (Desafio 5)

A realização destes dois Acordos tive em vista proceder de forma urgente à reforma do Sistema da Segurança Social, com vista a segurar a sua sustentabilidade.

Neste contexto, os Parceiros Sociais acordaram num conjunto de medidas para alcançar tal desiderato, de entre as quais se destacam as seguintes:

- A Introdução de um Factor de Sustentabilidade ligado à Esperança de Vida no cálculo das futuras pensões.
- A Aceleração da Transição para a Nova Fórmula de Cálculo das Pensões.
- A protecção das Longas Carreiras Contributivas.
- A Introdução de um princípio de limitação às pensões mais altas.
- O Princípio do Reforço das Poupanças Complementares.

A CIP subscreveu o Acordo, mas considera essencial avançar o mais rapidamente possível para um sistema misto (de distribuição e de capitalização), em três pilares, o que sucederá, inevitavelmente, mais cedo ou mais tarde.

4. Designação da iniciativa

Acordo para a Reforma Formação Profissional – 14 de Março de 2007.

Desafios do PNE (Desafio 4)

O «Acordo para a Reforma da Formação Profissional» é indiscutivelmente dos mais relevantes que têm sido negociados na Concertação Social.

Não se trata de mais um Acordo, mas de um Acordo que marca o início de uma fase verdadeiramente inovadora, e de interesse nacional, em matéria de Formação Profissional.

Na perspectiva da CIP, assumem particular relevância os seguintes aspectos do Acordo:

- A estruturação da Formação Profissional, tendo em conta fundamentalmente as necessidades das empresas.
- A participação das empresas e das estruturas associativas que as representam no Sistema de Formação Profissional, a saber: o Conselho Nacional da Formação Profissional (CNFP); os Conselhos Sectoriais para a Qualificação (CSQ); a Comissão Permanente de Acompanhamento do Programa Operacional Temático Potencial Humano (POPH);

a Comissão de Regulação do Acesso às Profissões; o Comité de Acompanhamento do Sistema de Acreditação e Qualidade.
- O financiamento público da Formação Profissional, orientado principalmente para as entidades formadoras que assegurem uma formação de qualidade, medida designadamente em termos de resultados ao nível da empregabilidade.
- A clarificação e aplicação do princípio da dupla certificação.
- A flexibilização do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ).
- A participação dos Parceiros Sociais na Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), através da obtenção de um o compromisso do Governo de institucionalizar no quadro da ANQ um Conselho Geral, onde têm assento os parceiros sociais, o que se considera muito importante, pois serão, naturalmente, os Parceiros Sociais a assegurar que a ANQ funcione em estreita sintonia com as necessidades reais do País.
- O reconhecimento da importância fundamental dos Centros de Formação Protocolares.

5. Designação da iniciativa

Iniciativa conjunta da CIP/AIP, do BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), da DA (Confederation of Danish Employers) e da ZDS (Employers' Association of Slovenia):

«Modernising Europe's labour markets: Flexicurity – greater security through better employment opportunities» (Maio de 2007).

Desafios do PNE (Desafio 3)

A UE necessita de mercados de trabalho modernos. Através da flexigurança pretende-se criar empregos, em vez de proteger os postos de trabalho.

Com vista a alcançar tal desiderato, e tendo presente o respeito pelo princípio da subsidariedade, as referidas Confederações de Empregadores consideram que devem ser levadas a cabo reformas no mercados de trabalho da UE que visem:

- A criação de um quadro jurídico simples, transparente e previsível relativo à flexigurança interna e externa, que permita às empresas ajustarem os seus quadros de pessoal face às oportunidades criadas pelo mercado, promovendo, consequentemente, o crescimento do emprego.
- A melhoria das políticas activas de emprego, adoptando uma abordagem que incentive a procura activa de emprego e que promova uma rápida inserção dos desempregados no mercado de trabalho.

- A sustentabilidade aos sistemas de protecção social, com vista a que estes possam assegurar condições de vida satisfatórias durante as transições entre empregos num mercado de trabalho flexível.
- A modernização dos métodos de aprendizagem e de formação ao longo da vida, por forma a aumentar a empregabilidade e a aumentar a produtividade das empresas, nomeadamente pelo acréscimo dos índices de competência.

6. Designação da iniciativa

Contratação colectiva – CCT para os sectores: Eléctrico e Electrónico; Têxtil; Confecção; Construção Civil; Fabricação de Papel.

Desafios do PNE (Desafios 1 e 3)

Desafio 1:

- Flexibilização da contratação a termo, quer quanto à exigência de fundamentação quer no domínio das renovações.
- Eliminação de clausulado convencional restritivo de polivalência funcional e flexibilidade na organização do tempo de trabalho.
- Alargamento das situações contratáveis sob «comissão de serviço».

Desafio 3:

- Mobilidade geográfica, mormente encurtamento de prazos de aviso prévio.
- Horários de trabalho concentrados e em regime de trabalho flexível.
- Formação profissional fora do período normal de trabalho.
- Anualização do período normal de trabalho.
- Reformulação das profissões e carreiras profissionais.

CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES (CGTP-IN)

Contributo de Junho de 2007

I. Introdução

Ao dar o seu contributo para o relatório de acompanhamento e avaliação do PNE 2005-2008 no que se refere ao período 2006/2007, não pode a CGTP-IN deixar de tecer algumas considerações sobre a grave situação do mercado de emprego português.

Depois de um fraco nível de criação de empregos em 2006 (0,7%), que não impediu o aumento do desemprego pelo sexto ano consecutivo, a evolução do mercado de emprego no primeiro trimestre de 2007 fica novamente marcada pelo aumento do desemprego. É o segundo trimestre consecutivo em que se verifica um crescimento do desemprego em termos homólogos e o segundo em que a taxa desemprego é superior à verificada em termos médios na União Europeia a 27, o que nunca tinha sucedido em 20 anos de adesão.

A taxa de desemprego subiu 0,7 pontos percentuais no último ano e 0,2 pontos percentuais em termos trimestrais, sendo agora de 8,4%, a mais elevada das últimas duas décadas. A situação é particularmente grave entre os jovens, com uma taxa de desemprego de 18,1%. As mulheres são também particularmente atingidas, com uma taxa de 9,9%.

O desemprego oficial atingiu 469,9 mil pessoas no primeiro trimestre, o que corresponde a um agravamento de 9,4% face a igual período de 2006. O desemprego cresceu mais entre as mulheres (mais 10%), entre os jovens da faixa etária 25-34 anos (15,1%), entre os diplomados com ensino superior (mais 32,2%, atingindo já 55,9 milhares). A taxa de desemprego mais elevada verifica-se no Norte (9,5%), tendo havido aumentos em todas as regiões, excepto no Alentejo. O desemprego de longa duração continua elevado, com um peso de 49,2% no total dos desempregados.

Apenas os serviços e a construção criaram emprego (mais 0,1% e 1,6%, respectivamente, em termos homólogos), o que se traduziu num aumento

negligenciável do emprego global (0,2%). A taxa de emprego (15-64 anos) teve também uma diminuição face ao trimestre homólogo e ao trimestre anterior, situando-se agora nos 67,4%.

A precariedade aumentou 12,6% neste período, atingindo mais de 835 mil trabalhadores e elevando a percentagem de contratos não permanentes para os 21,5%. A situação é particularmente grave entre os jovens menores de 25 anos, já que metade tem contratos não permanentes. Os trabalhadores com emprego estável (contrato sem termo) reduziram-se em 2,4%, ao mesmo que houve uma quebra no emprego a tempo inteiro e um aumento de 9,2% do emprego a tempo parcial.

Os indicadores relativos à aprendizagem ao longo da vida continuam a ser preocupantes: (i) o nível médio de ensino continua a ser baixo (70,6% da população portuguesa tinha apenas o 3.º ciclo do ensino básico no primeiro trimestre de 2007); (ii) os progressos na aprendizagem ao longo da vida não reduziram o fosso com a UE (a população activa portuguesa a participar em actividades de aprendizagem ao longo da vida, era ainda de 3,8% em 2006 –- tendo regredido 0,3 pontos percentuais face a 2005 – sendo o mesmo indicador de 9,6% na UE27); (iii) persiste um elevado nível de abandono escolar precoce (em 2006 ultrapassava os 39% em Portugal – regredindo face ao ano anterior – quando a média da UE27 era de 15,3%). Por outro lado, a legislação sobre formação profissional continua a não ser cumprida perante a inacção do Governo.

Estes indicadores sugerem que as medidas contidas no PNE se têm mostrado insuficientes para combater o desemprego, aumentar o emprego e o nível que qualificações da população portuguesa. É necessário que as outras políticas, nomeadamente a política macroeconómica, fomentem o crescimento do emprego, o que não tem acontecido nos últimos anos. O PNE contém mesmo orientações, umas já concretizadas (como a reforma do regime das pensões que conduzirá a um abaixamento significativo das reformas), outras por concretizar (como a chamada flexigurança que poderá agravar ainda mais a precariedade do trabalho) que ao invés de contribuírem para a melhoria do mercado de emprego e da situação social, acentuarão o fosso que nos separa de outros países mais desenvolvidos.

Seguem-se alguns exemplos, não exaustivos, de acções da CGTP-IN que contribuem para a melhoria da situação dos trabalhadores portugueses e que se enquadram no PNE.

II. Os grandes desafios nacionais inscritos no PNE

Desafio 1 – Promover a criação de emprego, prevenir e combater o desemprego

No quadro deste desafio destaca-se o projecto *Revalorizar o trabalho para promover a igualdade.* Trata-se de um projecto co-financiado pelo Programa Equal, desenvolvido em parceria com outras entidades (FESAHT, ARESP, OIT, IGT, CITE e CESIS), sendo a CGTP-IN a entidade interlocutora. Tem como objectivos: desenvolver e testar uma metodologia de análise de funções, centrada no valor do trabalho, que, no futuro, permita uma verdadeira aplicação do princípio «salário igual para trabalho igual ou de igual valor» e seja passível de aplicação, por via da negociação, a vários sectores de actividade; conceber módulos de formação, destinados a dirigentes e delegados sindicais e profissionais afectos aos Recursos Humanos.

Neste âmbito, ainda em 2006, foi aplicado um questionário a cerca de 7500 pessoas; foram abrangidos 46 estabelecimentos de restauração e bebidas e estabelecidos protocolos para o efeito; foram observadas as profissões alvo de análise, em visitas efectuadas aos estabelecimentos. Realizaram-se dois *workshop* denominados «Metodologias de análise de funções centradas no valor do trabalho e neutras em relação ao género» e «as condições de trabalho, a igualdade e o valor do trabalho na contratação colectiva» e, ainda, o Seminário Transnacional «Igualdade de Género e de Idade». Actualmente prossegue a análise de postos de trabalho.

Desafio 2 – Gerir de forma preventiva e precoce os processos de reestruturação e deslocalização empresarial

No contexto do projecto TRACE (Trade unions anticipating change in Europe), da responsabilidade da parceria do Instituto Sindical Europeu com confederações sindicais nacionais e federações sindicais europeias, foi desenvolvido pela CGTP-IN, em associação com as Comissiones Obreras de Espanha, uma acção-chave designada *Matriz de Crise*. Neste âmbito foi construído um instrumento operativo a utilizar pelos dirigentes sindicais com objectivo de compreender, com algum rigor, a evolução socio-económica das empresas dos sectores de actividade em que estão inseridos. O campo empírico seleccionado para a construção desse instrumento – Matriz de Análise/Risco – foi o sector têxtil dos distritos de Braga e Castelo Branco.

A Matriz de Crise foi considerada válida pelo Observatório do sector têxtil em Espanha, que a tem estado a aplicar. Entre nós foi integrado como instrumento de apoio à formação sindical promovida pela CGTP-IN,

nomeadamente nos cursos de economia de empresa, com a perspectiva de futuramente vir a ser amplamente aplicado. Alguns sindicatos estão já a ensaiar a sua aplicação concreta.

Desafio 3 – Promover a flexibilidade com segurança no emprego

A crescente precariedade do emprego e a necessidade de maior intervenção sindical neste domínio, levou à elaboração, discussão e aprovação do *Plano de Acção de Combate à Precariedade do Emprego,* cuja implementação é uma das grandes prioridades da acção sindical em 2007. Para além da análise da realidade, foram definidas orientações para a acção e apontados os principais instrumentos de intervenção neste domínio.

A CGTP-IN deu também um importante contributo para o *Acordo sobre a fixação e evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida,* alcançado a 5 de Dezembro de 2006. Aprovou-se o valor de 403 euros para 2007 e, sobretudo, determinou-se uma trajectória de médio prazo para alcançar 500 euros em 2011, o que veio responder à reivindicação avançada pela CGTP-IN desde 2005, de uma nova política para o salário mínimo. Foi um importante resultado em que a CGTP-IN teve um papel motor. Recorde-se que a CGTP-IN apresentou, em Novembro de 2005, uma proposta em que se propunha um salário mínimo de 500 euros a atingir em 2010.

Desafio 4 – Reforçar a educação e a qualificação da população portuguesa

No âmbito deste desafio destacam-se: a Campanha Nacional para a Efectivação do Direito à Formação Profissional promovida pela CGTP-IN; o contributo que a CGTP-IN deu para o Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Formação Profissional; as propostas apresentadas aquando da discussão do acordo sobre formação profissional.

Entre Janeiro de 2006 e Abril de 2007 a CGTP-IN levou a cabo a *Campanha Nacional para a Efectivação do Direito à Formação Profissional.* Esta campanha teve como objectivo fornecer, às organizações e aos quadros sindicais, informações e conhecimentos que possam ser usados na defesa da criação de respostas concretas face à necessidade de melhoria da qualificação nas empresas, em várias vertentes, nomeadamente pela aplicação da legislação em vigor e do acordo assinado entre os parceiros sociais sobre esta matéria, com vista a que os trabalhadores tenham acesso a acções de formação e de certificação das suas competências e à sua devida valorização nas empresas. Além da difusão de informação sobre os principais

instrumentos existentes, a campanha permitiu uma ampla discussão sobre a realidade da formação nas empresas e organizações, e a definição de linhas concretas de orientação para a acção sindical nesta área. Foram ainda definidas propostas concretas para a negociação colectiva, donde se destacam um conjunto de cláusulas de referência para a contratação colectiva relativas à concretização do direito ao mínimo anual de horas de formação profissional certificada.

Em 8 de Fevereiro de 2006 foi assinado o *Acordo entre as Confederações com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, visando a Formação Profissional.* Este acordo reconhece que há dificuldades e atrasos que urge ultrapassar, nomeadamente por via do cumprimento das disposições legais sobre formação profissional e do compromisso para incentivar a concretização e as boas práticas, reforça a importância de se agir para a formação contínua dos activos, relembra a urgência de pôr em prática as medidas decididas no Acordo Tripartido de 2001 e apresenta novas propostas.

Uma das disposições mais importantes, pela qual a CGTP-IN se bateu exaustivamente, estabelece que os subscritores se comprometem «a desenvolver acções de promoção da negociação colectiva sobre a formação profissional, com vista a estabelecer planos diferenciados sectoriais e a inserir a formação contínua como matéria prioritária na negociação colectiva». Outra delas, é a exigência de «criação de instrumentos de avaliação do cumprimento das disposições legais, nomeadamente do número mínimo de horas de formação», de modo a que se possa melhor aferir o seu grau de aplicação. No entanto, passado ano e meio sobre a sua celebração, a execução é quase nula, apesar das propostas da CGTP-IN neste domínio, nomeadamente na negociação colectiva e junto do governo.

A CGTP, não obstante ter participado activamente na discussão e apresentado um conjunto de propostas concretas de alteração (e que foram apenas parcialmente aceites), não subscreveu as *Bases para um Acordo de Reforma da Formação Profissional.* Isto porque, no essencial, o documento, além de inscrever uma mudança profunda na arquitectura do sistema (que determina o fim do sistema tripartido de certificação profissional na base, remetendo os parceiros sociais para uma participação eminentemente formal), não contém disposições que permitam concluir que não vá ter um destino igual a outros documentos debatidos ou já aprovados no passado, como foram os Acordos tripartidos sobre formação profissional de 1991 e de 2001 ou o projecto de lei sobre a formação profissional decorrente do Acordo tripartido de 2001, que se caracterizaram pelo incumprimento sistemático por parte dos sucessivos governos, funcionando mais como meios circunstanciais para a propaganda mediática.

Algumas das propostas da CGTP-IN não aceites e que, pela sua importância se devem realçar, passavam: pelo reconhecimento, pelos subscritores,

de que o desenvolvimento de uma estratégia de formação profissional é incompatível com a precariedade crescente do emprego e indissociável da promoção da qualidade do emprego, devendo por isso ser tomadas medidas concretas para o efeito como o preenchimento do quadro de inspectores do trabalho; pelo condicionamento dos apoios às empresas ao cumprimento das obrigações legais, incluindo o cumprimento das disposições relativas à formação contínua; pela obrigação das empresas comunicarem, imediatamente, aos centros de emprego da respectiva área a contratação de jovens sem a escolaridade obrigatória e sem formação profissional, com o objectivo de ser elaborado e implementado o respectivo plano de formação profissional; pela existência de consultores de formação nos centros de emprego com o objectivo de apoiar os trabalhadores e as empresas a identificar as necessidades de formação e a elaborar planos de formação adequados.

Desafio 5 – Modernizar o sistema de protecção social

Neste âmbito são de destacar os processos relativos à reforma do regime de protecção social no desemprego, à aprovação de uma nova Lei de Bases da Segurança Social e a reforma do regime das pensões de invalidez e velhice.

A 10 de Abril de 2006 houve um entendimento na Comissão Permanente de Concertação Social entre os parceiros sociais, com excepção da CIP, e o Governo sobre o conteúdo da *revisão do regime jurídico da protecção social no desemprego.* Como medidas mais significativas referem-se: o reforço do papel dos serviços públicos de emprego na inserção socioprofissional dos desempregados; a regulamentação do conceito de emprego conveniente; a restrição da equiparação das situações de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo a desemprego involuntário; o reforço de sanções pelo incumprimento pelos beneficiários; o combate à fraude pelos beneficiários e pelas entidades empregadoras; a alteração dos critérios de concessão da prestação; a alteração do regime de antecipação de reforma por motivo de desemprego. A CGTP-IN teve nalguns destes pontos uma posição crítica, considerando, por exemplo, que se deveria ter ido mais longe nas restrições à concessão da prestação nas cessações por mútuo acordo e nas sanções às empresas por motivos de não cumprimento da legislação. O entendimento na concertação social veio a dar origem a um novo diploma legal sobre a regulamentação jurídica da prestação (Decreto-Lei n.º 220/06 de 3 de Novembro).

Decorreu também em 2006 um processo de *reforma global da segurança social*, em especial do regime das pensões. Este processo foi iniciado em 27 de Abril com o anúncio das principais medidas pelo Primeiro-Ministro,

tendo havido uma negociação no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, da qual veio a resultar um acordo em 10 de Outubro, que não foi subscrito pela CGTP-IN. As principais vertentes desta reforma são: a introdução de um factor de sustentabilidade no cálculo das futuras pensões ligando o seu valor à evolução futura da esperança média de vida aos 65 anos; a aceleração do processo de transição para uma nova fórmula de cálculo das pensões que considera a totalidade da carreira contributiva; a alteração das regras de actualização das pensões, com a criação de um Indexante dos Apoios Sociais como instrumento que substitui o salário mínimo como indexante na actualização na revisão de prestações e apoios sociais; medidas de promoção do envelhecimento activo com penalização das reformas antecipadas e bonificação das situações de permanência no mercado de trabalho depois de atingida a idade em que o trabalhador pode aceder à pensão.

Uma das razões principais que levaram a CGTP-IN não subscrever este acordo decorre do facto da introdução do factor de sustentabilidade se traduzir numa forte quebra da taxa de substituição das pensões. Esta relação baixará, de acordo com dados do Governo, de 71% em 2010 para 55% em 2050. A CGTP-IN apresentou uma proposta global alternativa sobre o financiamento da segurança social, mas o Governo recusou a sua discussão.

Na sequência deste processo, veio a ser aprovada uma nova *Lei de Bases da Segurança Social* (Lei n.º 4/07 de 16 de Janeiro). A CGTP-IN esteve em desacordo com o seu conteúdo não apenas pelo facto de acolher soluções que já tinham sido contestadas no quadro da discussão do acordo de reforma da segurança social, mas também porque foi crítica em relação à composição do sistema nela regulado, que dá maior ênfase à vertente assistencialista através do alargamento da protecção de cidadania, que passa a abranger também a protecção familiar, e o sistema complementar, que apesar de aparentemente deixar de integrar o sistema de segurança social nos termos da Lei actual, continua a assumir uma importância potencial muito forte, manifestada designadamente quer na possibilidade de *opting-out* do sistema, quer na possibilidade de instituição de limites contributivos e taxas contributivas reduzidas em favor de esquemas complementares de protecção social.

UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES (UGT)

Contributo de Junho de 2007

I. Introdução

No documento presente pretende-se dar conta dos contributos da UGT para a implementação da Estratégia de Lisboa, de acordo com o que foi solicitado no âmbito do Grupo Técnico de Implementação do PNE. No momento oportuno, aquando da apresentação do *draft* sobre o Relatório de Implementação do PNE a apresentar pelo Governo, a UGT pronunciar-se-á sobre a execução do PNE em geral.

Consideramos também importante proceder a uma apreciação da actual situação do mercado de emprego e dos desafios que se colocam, ainda que o propósito do documento não seja uma avaliação da implementação do PNE.

A UGT considera positiva a metodologia de elaboração do Relatório de Acompanhamento e Avaliação do PNE em curso no âmbito deste Grupo Técnico do PNE, em que se procura assegurar a participação dos parceiros Sociais.

Não podemos, no entanto, deixar de reexpressar a nossa preocupação quanto à falta de envolvimento dos parceiros sociais no acompanhamento e na avaliação das vertentes económicas (macroeconómica e microeconómica) que, com o Emprego, constituem os pilares dos Planos Nacionais de Reforma (PNACE). Nesse sentido, a UGT tem vindo a defender a criação de uma estrutura de acompanhamento da Estratégia de Lisboa, permitindo aos Parceiros Sociais um acompanhamento mais sistemático das diferentes vertentes.

II. Desafios do Mercado de Emprego

Nos últimos anos, o mercado de emprego português registou uma evolução preocupante que é o reflexo combinado de um conjunto diverso de factores,

dos quais se destacam uma conjuntura económica desfavorável, com baixas taxas de crescimento económico, descidas recorrentes da taxa de emprego resultantes de processos de modernização e reestruturação empresarial e um fraco investimento na valorização e qualificação dos trabalhadores, em especial por parte das empresas.

Entre 2000 e 2006, a taxa de desemprego em Portugal quase que duplicou, passando de 3,9% para 7,7%, atingindo o desemprego actualmente níveis muito elevados.

Segundo os dados do Eurostat – fonte que nos assegura a comparabilidade entre os vários Estados-Membros – e contrariamente ao que era habitual em anos precedentes, a taxa de desemprego em Portugal situa-se agora acima da taxa média comunitária.

Regista-se, ainda, com preocupação, a elevada precariedade do emprego, nomeadamente com a existência de trabalho a termo, de trabalho sazonal e de trabalho temporário e ainda de falsos recibos verdes.

Num quadro em que o desemprego persiste a níveis muito elevados e insustentáveis do ponto de vista económico e social, com uma forte precariedade no emprego, com baixos crescimentos salariais reais e com desigualdades insustentáveis, a UGT considera que a ligeira recuperação económica tem de ser aproveitada e reforçada, reafirmando que o combate ao desemprego, a criação de mais empregos e a redução da precariedade e das desigualdades devem ser as prioridades imediatas da política económica e social.

Nesse sentido a UGT entende como principais prioridades:

- Criação de políticas que promovam maior crescimento e emprego, em especial através de mais e melhor investimento público, que estimule o desenvolvimento e a competitividade do País, que assegure a melhoria dos Serviços públicos e o bem-estar das pessoas e que crie condições para o reforço do investimento privado e, através do crescimento real dos salários e das pensões, permita a recuperação do consumo privado, importante alavanca para o crescimento económico.
- Combate firme ao elevado nível de precariedade laboral, que afecta em especial os jovens e as mulheres que entram no mercado de trabalho e que geram elevados níveis de insegurança, quer profissionais, quer pessoais e familiares.
- Uma política de combate às desigualdades, cujo nível atinge níveis de imoralidade na distribuição dos rendimentos.
- Uma política sustentada de reforço dos meios humanos e materiais da Inspecção-Geral do Trabalho, à semelhança do que tem vindo a ocorrer nas Inspecções fiscais, de Segurança Social e das Actividades Económicas.

- Uma discussão tripartida sobre a revisão das políticas activas de emprego. Em nosso entender, estas devem centrar-se sobretudo nos grupos e nas situações mais complexas, combatendo a forte dispersão que as caracteriza actualmente e que, do nosso ponto de vista, tem conduzido a perdas de eficiência. Defendemos uma simplificação e concentração das medidas de emprego e formação, nomeadamente em torno de grupos como os jovens, os desempregados de longa duração e em torno dos processos de reestruturação empresarial/antecipação à mudança.
- As medidas constantes do Acordo tripartido para a reforma da formação profissional devem ser implementadas com urgência, nomeadamente as que respeitam a formação qualificante dos jovens e as que assegurem as condições para operacionalizar o direito à formação contínua certificada a todos os trabalhadores no activo. A UGT considera que a prioridade atribuída, no âmbito do QREN, à qualificação dos portugueses bem como a implementação do recente acordo sobre a Formação Profissional deve contribuir para melhorar significativamente as qualificações dos trabalhadores portugueses.

III. Intervenções UGT

Considerando de extrema relevância a Estratégia de Lisboa, a UGT tem procurado contribuir por várias vias para a promoção dos objectivos que aquela Estratégia encerra. Nesse sentido, continuamos a participar nas diferentes estruturas no âmbito do emprego, da formação profissional e ainda na área social, nomeadamente através das plataformas Supraconcelhias da Rede Social (NUT III).

III. 1. Intervenção na Negociação Colectiva

A Negociação Colectiva reveste-se de extrema importância no quadro da acção da UGT, pelo que há que registar os avanços operados nas mais diversas matérias. Em termos de formação profissional, temos a assinalar os esforços que a UGT tem vindo a desenvolver no sentido da operacionalização de direitos fundamentais incorporados no Código do Trabalho.

Com efeito, a maioria das convenções negociadas por sindicatos da UGT transcreve os parâmetros da lei. Há casos em que as empresas estabelecem com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução de planos anuais ou plurianuais de formação. No sector agro-alimentar, por exemplo, encontram-se textos que criam mecanismos de motivação dos trabalhadores introduzindo efeitos na carreira profissional, e mesmo uma

compensação salarial aos trabalhadores que frequentem acções de formação. Da mesma forma, no sector do Turismo, reconhecendo as necessidades de formação no sector, foi criada uma comissão específica de formação profissional para o sector da hotelaria, restauração e turismo, visando nomeadamente *diligenciar para a criação de estruturas de apoio às empresas e trabalhadores visando a dinamização da formação, a difusão de boas práticas e a realização de iniciativas convergentes em termos de estudo, informação e promoção da formação.*

Relativamente a outras matérias, há a destacar no sector da Saúde a introdução, já no ano de 2007, de uma cláusula inovadora, em matéria de violência no trabalho, em que os Hospitais se comprometem a:

1. *Proibir e condenar qualquer acto de violência no local de trabalho, nomeadamente, a resultante, entre trabalhadores da mesma instituição, entre estes e os utentes, visitas e acompanhantes, criando para o efeito uma equipa – comissão contra a violência – que previna, avalie e acompanhe as ocorrências no local de trabalho.*
2. *Promover, com participação das organizações sindicais, acções de sensibilização e prevenção da violência no local de trabalho.*
3. *Promover acções de formação especifica para todos os trabalhadores.*

De referir ainda que, em conformidade com a proposta de clausulado presente no Contrato-tipo elaborado pela UGT em 2004, encontramos em 2007 convenções que incorporam cláusulas relativas à responsabilidade social, como é o caso do AE – Associação Portuguesa de Autores, que se obriga a diligenciar a progressiva integração das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

III. 2. Intervenção da UGT na Formação Profissional

A melhoria quantitativa e qualitativa da formação profissional sempre foi entendida como base fundamental para assegurar um desenvolvimento económico e social mais forte, através da qualificação das pessoas. Para além da nossa intervenção mais directa na formação profissional, a UGT continua envolvida em várias instâncias, nomeadamente continuando empenhada na participação de júris de exame tripartidos no âmbito do IEFP, nomeadamente no que se refere à atribuição de CAP.

CEFOSAP

O CEFOSAP (Centro de Formação Profissional e Aperfeiçoamento Sindical) é um Centro de Gestão Participada e tem como atribuições a promoção de acções de formação – inicial e contínua – para a valorização dos recursos humanos. A par destes objectivos, desenvolve ainda acções de formação com conteúdos de ordem sindical, para aperfeiçoamento das competências dos seus membros nestas áreas. O CEFOSAP, através da articulação com a UGT e os seus sindicatos, desenvolve acções de formação em todo o território continental. Desenvolve também a sua actividade através de parcerias estabelecidas com as Centrais Sindicais pertencentes à Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa. Para além destas actividades, o CEFOSAP tem ainda em funcionamento uma Unidade de Inserção na Vida Activa (UNIVA), que presta informação e apoio na resolução de problemas de inserção e reinserção profissional e ainda um Centro RVCC.

Apresentam-se em seguida os resultados relativos à acção formativa do Centro:

Ano	N.º Acções	N.º Formandos	N.º Horas	Volume	Seminários
2003	323	4844	24,001	288,351	13
2004	426	6577	27,118	333,650	17
2005	433	6045	27,178	343,506	9
2006	552	9119	22,751	312,462	15

De referir que a actividade formativa deste Centro tem vindo a aumentar progressivamente ao longo dos anos lectivos, tanto ao nível do número de acções como do número de formandos.

Relativamente ao ano de 2007, o Plano de Formação prevê um total de 190 acções de formação contínua sindical, 420 acções de formação profissional contínua, 2 acções de educação e formação de adultos e o mesmo número de acções de formação inicial de formadores. Quanto a seminários temáticos, prevê-se a realização de 15. Tendo em conta os números relativos à acção do Centro em anos anteriores, de sublinhar o visível aumento do investimento em formação no ano corrente.

Centro Novas Oportunidades

No ano de 2006 os serviços de RVCC escolar certificaram 250 adultos, cumprindo a meta anual estabelecida pela DGFV. De referir ainda que, à semelhança de anos anteriores, o número de utentes envolvidos em acções de formação complementar ultrapassou a meta estabelecida. O esforço

investido neste tipo de acções, reforçado pelo investimento em acções de TIC, conduziu a um bom resultado para o universo de 359 utentes envolvidos no processo em 2006, já que destes, 250 conseguiram obter certificação (cerca de 70%).

No que toca ao plano de acção para 2007, de notar que se prevê um aumento do número de certificação ao nível do RVCC escolar. Por outro lado, é também de salientar que o Centro passou também a disponibilizar, ainda no ano de 2006, do serviço de RVCC profissional.

Associação Agostinho Roseta

A Associação Agostinho Roseta, por seu lado, foi criada pela UGT com o objectivo de promover a educação tecnológica e a formação profissional de quadros médios altamente qualificados.

A Associação tem como sede o Pólo de Lisboa, sendo ainda constituída por mais três Pólos distribuídos pelo país, são eles: Pólo de Vila Real; Pólo de Castelo Branco e o Pólo de Paderne/Albufeira e pretende possibilitar aos jovens uma formação certificada que lhes permita, quer a livre circulação como futuros trabalhadores do Mercado Comum Europeu, quer o acesso a níveis de formação superior. Por outro lado, visa estimular o espírito de iniciativa dos jovens, proporcionando-lhes uma relação experimental com o mundo do trabalho e com as novas tecnologias, em cooperação com os meios empresariais e sindicais. As diferentes escolas oferecem ainda a informação e a orientação profissionais necessárias a escolhas conscientes.

Apresenta-se em seguida o Plano de formação para o ano lectivo de 2005/2006:

Plano de formação para os anos lectivos de 2005/2006 e 2006/ 2007:

Módulos	N.º Acções								
	Vila Real		Castelo Branco		Lisboa		Algarve		Crato
	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07	2006/07
Informática de Gestão	3	3			2	1	2	2	
Informática Fundamental							1		
Hotelaria/Restauração			2	3					
Turismo							2	1	
Animação Sociocultural					3	3			1
Gestão de PME			2	1	2	2			2
Aprendizagem Nível III – IEFP Recepcionista de Hotel					1	1			
CFE – Gestão e Administração									1

Numa análise geral do quadro, constata-se que o tipo de módulos se mantém nas duas fases apresentadas, registando-se no entanto uma diminuição do número de acções em alguns casos, nomeadamente no módulo de Gestão de PME no pólo de Castelo Branco e no módulo de Turismo, no pólo do Algarve.

III. 3. Concertação Social

Ao nível nacional

Em 2006/2007 o Diálogo Social registou um grande dinamismo, tendo dado origem à celebração de variados Acordos abrangendo as mais diversas matérias, tanto a nível bilateral, entre as Confederações patronais e sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, como a nível tripartido, envolvendo o Governo.

Acordo Bilateral sobre a Formação Profissional – 8 de Fevereiro de 2006

Este Acordo traduz um compromisso de todos os seus subscritores, responsabilizando-se pelo aumento quantitativo e qualitativo da formação inicial e contínua, considerando que a educação e a formação são bases fundamentais para assegurar um desenvolvimento económico e social assente na qualidade dos nossos recursos humanos.

Os parceiros sociais comprometem-se a desenvolver a negociação colectiva na área da formação profissional contínua, quer seja feita por iniciativa da empresa, quer por iniciativa do trabalhador.

Aposta-se numa formação qualificante, certificada, capaz de criar melhores condições para a inovação, para a modernização das empresas, assente no trabalho digno, com maior produtividade e consequente melhor remuneração. Criam-se melhores condições para a certificação da formação e das qualificações, com influência na empregabilidade e mobilidade, para a elaboração de planos deformação devidamente participados e com dimensão sectorial, para a difusão de boas práticas e para uma melhoria dos sistemas de formação inicial.

Acordo Tripartido para a Reforma da Formação Profissional – 14 de Março de 2007

Este Acordo é um marco importante em matéria de formação profissional, integrando um conjunto de matérias, com realce para:

— A alteração significativa da política de qualificação visando quer a melhoria dos níveis de educação, quer a qualificação profissional ao longo da vida.
— A preocupação acrescida com a Qualidade da formação.
— Uma resposta mais adequada às necessidades das empresas e dos trabalhadores, reforçando as condições de competitividade e de adaptabilidade das empresas e as condições de empregabilidade e valorização profissional dos trabalhadores.
— A criação de condições objectivas para operacionalizar e garantir o direito dos trabalhadores à formação contínua prevista no Código do Trabalho e a adopção de instrumentos que permitam a todos os trabalhadores aceder à formação profissional por sua iniciativa – como o cheque-formação e a Caderneta Individual de Competências.
— O reforço dos dispositivos de reconhecimento, validação e certificação de competências na promoção da qualificação escolar e profissional dos adultos.
— A promoção da negociação colectiva na área da formação.
— O reforço do envolvimento e participação dos Parceiros Sociais no acompanhamento e dinamização da formação profissional.

Acordo sobre a Reforma da Segurança Social – 10 de Outubro de 2006

Este Acordo traduz uma reforma importante da Segurança Social, visando assegurar uma protecção social elevada e para todos e a sustentabilidade futura do sistema, defendendo os actuais activos e pensionistas e os jovens que estão ou ainda irão entrar no mercado de trabalho.

Nesse Acordo foram várias as medidas acordadas, nomeadamente no que respeita à actualização anual das pensões, assegurando-se a melhoria do poder de compra das pensões, em particular das mais baixas; a defesa das longas carreiras contributivas; a defesa do direito a uma reforma flexível e ao incentivo para os que optem por continuar a trabalhar após a idade de reforma; a melhoria da informação (com a separação das contas do regime contributivo e com o reforço da informação a disponibilizar aos contribuintes/beneficiários) e um compromisso de discussão futura de novas matérias, como por exemplo a promoção da natalidade e as profissões de desgaste rápido.

Acordo sobre a fixação e a evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida – 5 Dezembro de 2006

Este Acordo consubstanciou um importante progresso no que respeita aos valores e às condições de fixação do salário mínimo em Portugal.

Para além da desindexação do salário mínimo em relação às pensões e outras prestações sociais, que permite que a actualização do salário mínimo passe a ser efectuada com base em critérios económicos e sociais, e não limitada por constrangimentos orçamentais, foi alcançado um acordo quanto à actualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida para o ano de 2007 – € 403 – e ainda um compromisso plurianual para a actualização dessa retribuição – em 2009 de € 450 e em 2011 de € 500.

Assumiram-se ainda outros compromissos, nomeadamente a implementação de medidas de apoio a sectores e regiões com maior expressão de baixas remunerações e de medidas de combate à informalidade e à economia clandestina.

Neste período, a UGT desenvolveu um conjunto de iniciativas no âmbito dos desafios do PNE, destacando-se apenas alguns seminários e projectos que nos parecem mais pertinentes:

— Seminário «A Estratégia de Lisboa, Desafios para o Crescimento e o Emprego» – 20 de Março de 2006. Este Seminário que visou aprofundar o debate sobre a implementação da Estratégia de Lisboa e dos seus principais desafios em matéria de crescimento e emprego e que permitiu ainda proceder a um troca de experiências entre alguns Estados-membros quanto às boas práticas e problemas nacionais, nomeadamente em termos de participação das estruturas sindicais.
— Seminário «O Livro Verde das Relações de Trabalho» – 12 de Outubro de 2006. Para além da apresentação do Livro Verde e da sua discussão, neste seminário em que estiveram presentes responsáveis e negociadores sindicais, foram ainda discutidas questões como a evolução salarial num quadro marcado pela globalização e pelo aumento da concorrência bem como os desafios para o futuro das relações de trabalho.
— Seminário «Responsabilidade Social e Relações Laborais» – 20 de Março de 2007. Neste Seminário, debateram-se matérias como a evolução e as perspectivas da Responsabilidade Social no quadro comunitário bem como o papel da negociação colectiva na promoção da Responsabilidade Social.
— Ainda na área da Responsabilidade social, a UGT participa em dois Projectos EQUAL, «Diálogo Social e Igualdade nas Empresas» e «RSO – MATRIX», estando o primeiro centrado na igualdade entre homens e mulheres e o segundo visando contribuir para a promoção

da RS, especialmente junto das empresas de menor dimensão e das Organizações em geral (não empresariais).

— A UGT é também parceira num «Projecto Europeu sobre práticas de informação e consulta em relações transnacionais». A parceria é constituída por Centrais sindicais de diferentes Estados-Membros e visa aprofundar conhecimentos sobre o funcionamento e os desafios que se colocam à intervenção sindical em termos transnacionais, bem como recolher boas práticas sobre práticas de informação e consulta em relações transnacionais, com a ajuda de membros dos Conselhos Europeus de Empresa. Este tipo de iniciativas revela-se de extrema importância, nomeadamente em matérias como as deslocalizações e reestruturações empresariais.

Ao nível comunitário

Também no plano comunitário, nos parece importante referir a continuação dos trabalhos dos Parceiros Sociais europeus no âmbito da Estratégia de Lisboa, destacando-se nomeadamente:

Acordo Europeu sobre o Assédio e a Violência no Trabalho – 26 de Abril de 2007

Os parceiros sociais a nível Europeu assinaram um Acordo para o combate do assédio e da violência no local de trabalho que compromete as partes a combater todas os comportamentos inaceitáveis que possam conduzir ao assédio ou à violência no local de trabalho, já que reconhecem que tanto o assédio como a violência podem potencialmente afectar qualquer local de trabalho e qualquer trabalhador. São objectivos do Acordo:

— Aumentar a sensibilização e compreensão de empregadores, trabalhadores e seus representantes para o assédio e a violência no local de trabalho.

— Proporcionar a empregadores, trabalhadores e seus representantes, a todos os níveis, linhas de acção para identificar, prevenir e resolver os problemas de assédio e violência no local de trabalho.

Programa de Trabalhos dos parceiros sociais europeus 2006-2008

Com efeito, visando contribuir para a melhoria do emprego e o crescimento económico, o Programa de Trabalho 2006-2008 prevê que os parceiros

sociais procedam a uma análise conjunta sobre os principais desafios dos mercados de emprego europeus, nomeadamente abordando questões como:

— As políticas macroeconómicas e as políticas de emprego.
— As alterações demográficas, o envelhecimento activo, a integração dos jovens, a mobilidade e as migrações.
— A educação e a formação ao longo da vida, a competitividade, a inovação e a integração dos grupos desfavorecidos.
— O equilíbrio entre flexibilidade e segurança.
— O trabalho não declarado.

A UGT tem estado envolvida nos trabalhos de vários **CSI – Conselhos Sindicais Interfrontreiços**, visando reforçar a cooperação sindical nas regiões transfronteiriças, especialmente em matérias relacionadas com o emprego, a mobilidade dos trabalhadores, a formação profissional e o desenvolvimento local e regional.

ANEXO – PLANO REGIONAL DE EMPREGO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

A Estratégia Europeia de Emprego (EEE) traduz-se ao nível da Região Autónoma da Madeira (RAM), no desenvolvimento de políticas de emprego segundo as orientações traçadas. No Plano Regional de Emprego (2005-2008) consubstanciaram-se os objectivos e metas estabelecidas pela política governamental sempre com base na EEE, interligando o emprego, a educação, a formação ao longo da vida, a igualdade de oportunidades e a protecção social.

O Plano Regional de Emprego (2005-2008) tem vindo a ser implementado tendo como ponto fundamental: diminuir o desemprego e aumentar a taxa de emprego, por outras palavras, alcançar «mais e melhores empregos». Reconhecendo ainda o objectivo do reforço da coesão e da inclusão social através do fomento do emprego das pessoas com mais dificuldade

Ao longo do ano 2006 e 1.º semestre de 2007, houve sempre uma preocupação com o lançamento de medidas e acções que possibilitassem a melhoria da qualidade do emprego.

A política regional procurou numa linha de continuidade criar um ambiente favorável sobretudo apostando no investimento no conhecimento, como factor fundamental no combate ao desemprego e na continuidade do crescimento económico.

Paralelamente foi dado especial atenção ao nível de estabilidade e qualidade das relações laborais e do trabalho, no seu contexto geral, factores determinantes da eficácia, da sustentabilidade e do sucesso de qualquer política económica e social.

Prioridade I: Atrair e reter mais pessoas no emprego e modernizar os sistemas de protecção social

Directriz 17 – Executar políticas de emprego para atingir o pleno emprego, melhorar a qualidade e produtividade do trabalho e reforçar a coesão social e territorial

A população empregada atingia em 2006, 117 640 indivíduos dos quais 63 622 eram homens (54%). Cerca de 63 % da população empregada exerce a sua actividade no sector dos Serviços (74 211 indivíduos), dos quais 59% são do sexo feminino. No total da população empregada contavam-se 13,7 mil jovens com menos de 25 anos.

A taxa de emprego global (15-64 anos), na RAM, para o ano de 2006, foi de 66,8%. A comparação com a taxa europeia permite verificar que a RAM tem um resultado acima da média da União Europeia (UE), que se situava nos 64,7%, no mesmo período.

No que se refere à taxa de emprego nas mulheres esta foi de 59,4% (2006) sendo a da EU a 27 de 57,2%. Por sua vez, o emprego jovem (15-24 anos), em 2006, era de 34,8%.

No 2.º trimestre de 2007 a taxa de emprego global foi de 66,5% correspondendo ao mesmo valor em termos homólogos e mais 0,2 pontos percentuais comparativamente ao trimestre anterior. No mesmo período a taxa de emprego feminina situou-se nos 61%, mais 1,8 pontos percentuais que no trimestre homólogo e mais 0,5 que no trimestre anterior.

Por outro lado, a taxa de desemprego é um dos indicadores mais significativos na análise da situação em matéria de Emprego. Assim, cabe referir que, na RAM, este indicador apesar da subida, mantém-se num nível bastante baixo, em especial se comparado com as médias europeia e nacional.

A população desempregada, segundo os dados do Inquérito ao Emprego da Direcção Regional de Estatística (DREM), relativos ao ano de 2006, o número de desempregados atingiu 6,7 mil indivíduos o que corresponde a uma taxa de 5,9%. Na mesma data a taxa a nível nacional situava-se nos 7,7% (427,8 mil indivíduos).

No 2.º trimestre de 2007, a taxa de desemprego global atingiu um índice de 6,3%, o que traduz um decréscimo de 0,6 pontos percentuais face ao trimestre anterior, embora seja ainda um valor inferior ao verificado a nível nacional (7,9%) e ao europeu (7,0%), no mesmo período. No primeiro trimestre a taxa de desemprego (com ajustamento sazonal) foi de 7,2% tanto na UE-27, como na zona euro.

No que concerne ao desemprego registado, no final do mês de Junho de 2007, o número de desempregados registados no IRE ascendia a 8341 candidatos a emprego. Dos 8341 desempregados 49,5% eram mulheres,

18,1% tinham menos de 25 anos e 67,7% estavam inscritos há menos de 1 ano.

No final do 1.º semestre de 2007, verificou-se uma redução do número de desempregados inscritos no IRE., comparativamente ao início do ano, na ordem dos 6,2%.

Realizando uma análise segundo o género, verifica-se que os homens detêm o maior volume de desemprego registado com um total de 50,5%.

Quanto ao grau de habilitações literárias verifica-se que 62,3% dos indivíduos à procura de emprego possuem como habilitação máxima o 1.º e 2.º ciclo do ensino básico, o que dificulta a tarefa da sua integração no mercado de trabalho.

Por grupos etários continua a observar-se que a maioria dos desempregados pertence ao grupo dos adultos (idades iguais ou superiores a 25 anos) atingindo um total de 6 828 indivíduos. Em relação aos jovens, a sua evolução foi mais favorável tendo-se registado uma diminuição na ordem dos 13,7%, relativamente ao início do ano.

Tendo em conta o aumento da taxa de desemprego (ainda que não seja um valor muito elevado) e à inexistência de um crescimento do emprego como seria desejável, ao longo dos últimos anos foram desenvolvidas medidas activas de emprego para garantir o emprego.

Um dos domínios de intervenção do Instituto Regional de Emprego (IRE). tem sido em segmentos específicos da população com maiores dificuldades de resolução de problemas de emprego.

A intervenção, em 2006, ao nível das medidas activas de emprego foi efectuada através de:

- Programas que visam a integração económica e social dos grupos sociais desfavorecidos e promovem uma sociedade mais justa e mais coesa possibilitando o acesso a formação profissional e a experiências profissionais em postos de trabalho. Destaque-se, neste grupo, as **«Empresas de Inserção»**, que possibilitam o desenvolvimento, por pessoas desfavorecidas, de actividades não satisfeitas pelo normal funcionamento do mercado, e o projecto «**Vida e Trabalho**», sendo que este último procura habilitar os toxicodependentes em tratamento com formação e experiência para o exercício de uma actividade profissional. Estes programas estão ainda numa fase inicial de lançamento mas vislumbram-se importantes num quadro de valorização dos desfavorecidos face ao mercado de trabalho. No âmbito destas medidas foram abrangidas 60 pessoas.
- Em termos de desenvolvimento do empreendedorismo, a actividade do IRE sistematizou-se nos projectos: **Iniciativas Locais de Emprego, Apoio à Criação do Próprio Emprego, Criação do Próprio Emprego,** medidas que permitem potenciar o desenvolvimento local do emprego

e de iniciativas empresariais, estimulando os desempregados e os jovens a criarem o seu próprio emprego. Estas medidas abrangeram 43 pessoas desempregadas.

- No reforço da eficácia dos mecanismos de apoio à transição dos jovens para a vida activa refira-se o projecto **Estágios Profissionais**, medida que tem proporcionado aos jovens detentores de níveis de qualificação médios e superiores uma primeira abordagem ao mercado e, consequentemente, uma maior facilidade futura de integração no mercado de trabalho. Foram abrangidos, em 2006, 392 jovens.
- No âmbito da promoção da colocação no mercado de trabalho de jovens à procura do primeiro emprego, desempregados de longa duração, pessoas com mais de 45 anos e deficientes, o IRE estimulou a contratação efectiva dos mesmos através da medida **Apoio à Contratação**. Foram abrangidos 34 pessoas desempregadas.
- Outro dos projectos a merecer referência é o programa **Formação--Emprego** cujo objectivo é apoiar a adaptação dos desempregados inscritos no IRE a novos postos de trabalho, através do desenvolvimento de formação em contexto de trabalho, reforçando assim os mecanismos de incentivo à formação profissional. Foram abrangidas por esta medida 139 pessoas.
- Evitando-se o afastamento do mercado de trabalho e o isolamento prolongado de muitos dos desempregados inscritos no IRE desenvolveram-se, também em 2006, os Programas Ocupacionais, nomeadamente o **Programa Ocupacional de Desempregados** e **Programa Ocupacional de Trabalhadores Subsidiados** abrangendo 606 pessoas.
- Acções de formação em «Gestão», visando potenciar a formação de base e a capacidade de gestão dos futuros empreendedores, bem como o apoio aos promotores de iniciativas de criação do próprio emprego, ao nível de consultadoria e aconselhamento. Participaram nestas acções, desde 2005, 54 formandos.

No seu global medidas de emprego implementadas, em 2006, abrangeram 1274 pessoas desempregadas e possibilitaram a criação de 408 postos de trabalho.

Directriz 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo

Na RAM, o desemprego registado, no final do 1.º semestre de 2007, revela que os jovens representam 18,1% do desemprego total registado (8341). Dos 1513 jovens desempregados 57,6% eram mulheres, 88,2% estavam inscritos há menos de 1 ano e 22,2% procuravam o primeiro emprego.

A transição dos jovens para a vida activa tem vindo a ser confirmada pelas estatísticas de acompanhamento à inserção no mercado de trabalho,

com excelentes taxas de integração, devido ao facto dos jovens possuírem uma dupla certificação escolar e profissional. A oferta integrada de educação e formação na RAM, abrangendo entidades públicas e privadas que proporcionam aos jovens, em qualquer nível de ensino, tem permitido a permeabilidade entre o sistema educativo e formativo.

As acções desenvolvidas em torno da participação de jovens e adultos em acções de formação, para além de estarem conjugadas com as Orientações 23 e 24 revestem-se de uma preocupação no sentido de conferir aos jovens, afastados do sistema escolar, sem as devidas habilitações, uma oportunidade de obterem, não só uma habilitação escolar, como também uma qualificação profissional. Participaram nestas formações, em 2006, cerca de 820 jovens, no âmbito de acções de dupla certificação e cerca de 665 jovens em cursos de qualificação profissional.

No que se refere a um atendimento personalizado aos jovens, de modo a que estes ganhem consciência do peso que as competências pessoais e profissionais assumem nos processos de transição para a vida activa, o IRE. faculta-lhes apoio na procura de ofertas de emprego, orientação vocacional e profissional. Durante o ano de 2006 foram abrangidos pela assistência e orientação profissional 33,3% dos jovens inscritos.

Nas medidas activas de combate ao desemprego dos jovens destaque-se o programa estágios profissionais, enquanto medida que permite o combate ao desemprego qualificado, que desde 2000 tem tido um acréscimo significativo de participantes e uma boa taxa de colocação pós estágio. Foram abrangidos no ano 2006, 392 estagiários na sua grande maioria com qualificação de nível IV e V.

No âmbito de outros projectos dirigidos a jovens a Direcção-Regional de Juventude, deu continuidade durante o ano de 2006 a vários projectos e acções dirigidas a jovens nomeadamente:

- A promoção da ocupação saudável dos tempos livres dos jovens, através dos programas de iniciativa regional «Voluntariado Juvenil», «Jovens em Formação» e «Juventude Activa», os quais visam, respectivamente, estimular o espírito de inter-ajuda dos jovens, contribuir para a inserção futura no mercado de emprego e potenciar futuras actividades profissionais relacionadas com as novas tecnologias de informação, investigação científica e espírito empreendedor.
- A promoção da cidadania activa dos jovens, integrando o apoio a actividades realizadas no âmbito do programa de iniciativa europeia «Juventude» ou de iniciativas de cariz regional que impliquem deslocações, internas ou ao território continental, abrangendo ainda vindas à RAM de dirigentes associativos ou de formadores específicos nacionais.

- A organização de vários eventos juvenis no sentido de fomentar a participação activa dos jovens nos domínios da cidadania, destacando-se, como eventos anuais, a «Semana da Juventude», os «Encontros com a Formação» e o «Fórum de Juventude». Com o propósito específico de desenvolver a capacidade de inovação e de apostar na educação não formal dos jovens. Destacam-se ainda o «Ciclo de Cinema», o «Jogo do Hemiciclo», a «Feira de Livros Usados», as «Feiras do Coleccionismo», «Crossing Book» e as «Exposição Temáticas».

Um outro projecto dirigido aos jovens, no âmbito do reforço do empreendedorismo efectuado sobretudo nas escolas, é o *Road Show rs4e.* Este projecto desenvolvido pelo Centro de Empresas e Inovação da Madeira, em parceria com diversas entidades públicas e privadas, tem como principal objectivo permitir que jovens, com idades compreendidas entre os 16 e 25 anos, tenham um primeiro contacto com o fascinante mundo do empreendedorismo, através do conceito «learning by doing». *O rs4e* permite ainda, aos participantes, a descoberta das características empreendedoras que têm dentro de si, desenvolvimento de diferentes ideias, análise de novas oportunidades de negócio e contacto com diversas técnicas de *marketing*. Além das actividades passadas dentro da sala de aula, os alunos desenvolvem uma actividade de rua denominada «Empreendedor por um dia» e por fim, em grupo, elaboram e apresentam um plano de negócios. Participam anualmente no rs4e 800 alunos, distribuídos por 19 estabelecimentos de ensino da RAM.

Para além dos jovens, um outro grupo que também apresenta especificidades e dificuldades próprias no acesso ao emprego, e consequente permanência, é o grupo representado pelas mulheres. Apesar do grande crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o aumento da sua importância económica e o seu destaque profissional em vários sectores, persistem ainda desigualdades de género. Neste sentido, são fundamentais a intensificação de programas e medidas de formação e incentivos que permitam a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

No final de 2006, as mulheres representavam 46,7% da população total activa (124 943 indivíduos). Desse total, 53 774 estão empregadas (dados da DREM), o que representa uma variação de menos 0,6 pontos percentuais face ao ano de 2005.

Já no 2.º trimestre de 2007, as mulheres representavam 47,2% da população economicamente activa (117 148 indivíduos), representando mais 2,9 pontos percentuais que no período homólogo e mais 0,6 pontos percentuais que no trimestre anterior. Verifica-se contudo que, apesar as mulheres terem uma participação cada vez mais activa no mercado de trabalho, os lugares de liderança continuam a ser ocupados por homens.

Os serviços de Emprego e da Formação Profissional têm tido um papel essencial na política destinada a fomentar a igualdade de género. A aposta tem sido incentivar a criação de mais postos de trabalho para as mulheres e simultaneamente favorecer a sua qualificação de forma a lhes permitir o acesso a melhores lugares.

As medidas de fomento ao emprego, desenvolvidas pelo IRE, tiveram em atenção a igualdade de oportunidades, não só na atribuição de incentivos e prémios quando se comprovam situações de igualdade, mas também de incluir, em todas as novas medidas que contemplam a modalidade de formação, um módulo sobre a igualdade de oportunidades. Estas medidas conjuntamente com as medidas de formação profissional permitiram, no ano de 2006, à semelhança de anos anteriores, uma taxa de participação das mulheres na ordem dos 70% para as medidas de emprego e de 68% para as medidas de formação profissional ultrapassando-se assim as metas estipuladas de 60% para acções de formação profissional e de 65% para acções do emprego.

No sentido de sensibilizar para a questão da igualdade de oportunidades, o IRE tem incluído nas suas acções de formação um módulo sobre igualdade de oportunidades. O referido módulo foi incluído, em 9 acções de formação com componente de prática em contexto de trabalho realizadas no ano 2006.

De salientar no domínio da igualdade de oportunidades o papel da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, que através da Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE) inserida na Direcção Regional do Trabalho, tem desenvolvido acções de sensibilização para a igualdade de oportunidades com o objectivo de sensibilizar para a alteração de mentalidades necessárias a uma igualdade entre homens e mulheres.

Entre os instrumentos implementados refira-se a linha verde – linha de atendimento gratuito, que presta informações no âmbito dos direitos dos pais trabalhadores, igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho e no emprego, e protecção da maternidade e da paternidade.

Realizaram-se ainda diversas iniciativas, entre as quais o Seminário «Conciliação da Vida Profissional e Familiar», realizado por ocasião das comemorações do Dia Internacional da Mulher, contando com a participação de cerca de 102 pessoas.

No âmbito do Projecto Violeta – Rede de Cooperação Macaronésia para a Igualdade de Oportunidades, durante o ano 2006 realizaram-se:

- 11 acções de formação e 10 acções de sensibilização, subordinadas ao tema «Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Géneros – Feminino e Masculino», ministradas a diversas entidades, Associações, Associações Sindicais, Escolas Profissionais e Administração Pública

Regional. O número de formandos/as abrangidos/as, foi de 335, sendo 191 mulheres e 144 homens.
- as II Jornadas Territoriais na Madeira que contaram com a participação de 7 homens e 30 mulheres, num total de 37 participantes.

Foram elaborados igualmente no âmbito do mesmo Projecto os seguintes instrumentos: I e II Guia de Recursos, 4 Guias Orientadores em Matéria de Igualdade de Oportunidades, Guia de Orientações e Actuações em matéria de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens na Macaronésia, Guia Prático para o Desenvolvimento e a Coordenação das Políticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no âmbito Local.

Sendo este ano o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos, já foram ministradas, neste 1.º semestre:

- 50 acções de Sensibilização junto de Escolas de Formação Profissional. De um total de 851 formandos/as, 520 eram do sexo feminino e 331 do sexo masculino.
- Acções de formação junto da UGT/SINTAP, num total de 7 acções, o que perfez um total de 72 formandos/as, 5 do sexo masculino e 67 do sexo feminino, subordinadas ao tema do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.
- A divulgação do Prémio «A Minha Escola no Combate à Discriminação» (atribuído a nível nacional), junto das escolas da RAM, pela Representante da Secretaria Regional de Educação, na Comissão, que pretende premiar o melhor trabalho de turma sobre formas de combate aos vários tipos de discriminações, (designadamente as questões das discriminações múltiplas, da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades).

Como instrumentos facilitadores da conciliação entre a vida privada e profissional a RAM desenvolve instrumentos de apoio, nomeadamente estruturas de acolhimento Creches e pré-escolar, Escola a tempo inteiro, e estruturas sociais para apoio a crianças e jovens.

Em Setembro de 2007 estavam matriculadas e frequentavam estruturas de acolhimento Creche, em estabelecimentos públicos e privados, 2650 crianças dos 4 aos 36 meses, o que corresponde a uma taxa de cobertura de 33,5% face à estimativa da existência de 9913 bebés destas idades.

Em termos de Pré-Escolar, em Setembro de 2007, estavam matriculadas e a frequentar estruturas de acolhimento, públicas e privadas, 8100 crianças em idades Pré-Escolares (3 aos 5 anos) a que corresponde uma taxa de 87,3% face à estimativa de existência de 9276 crianças nestas idades. A estimativa de crianças é feita com base nos nascimentos registados e não

nas estimativas do INE. Com base nos números do INE, a população estimada é bem inferior e deveremos ter taxas de pré-escolarização de 94%.

Por sua vez as ETI – Escolas a Tempo Inteiro alcançaram uma taxa de cobertura de 92% dos alunos que frequentam as escolas do 1.º ciclo do ensino básico (crianças entre os 6 e 10 anos) e pré-escolar e prevê-se que até 2008 haverá uma cobertura integral, atingindo-se um total de 114 estabelecimentos de ensino. Um outro objectivo a se alcançar a longo prazo é o de se alargar o regime da escola a tempo inteiro para o 5.º e 6.º ano, abrangendo as crianças com 11 e 12 anos.

Ao nível da estruturas sociais para crianças e jovens, em idade escolar, em Dezembro de 2006, existiam 15 ATL e 13 Centros Comunitários, que abrangeram 881 crianças e jovens, em actividades lúdico-pedagógicas, nomeadamente, actividades desportivas, actividades sócio-domésticas, actividades de Expressão Plástica, entre outras. De referir que, estes números incluem ATL e Centros Comunitários quer do Centro de Segurança Social da Madeira, quer de Instituições Particulares de Solidariedade Social com Acordo de Cooperação com o Centro de Segurança Social da Madeira. Actualmente, existem na RAM 10 ATL e 13 Centros Comunitários.

Na conciliação da vida profissional e vida familiar destaque-se o papel que o Centro de Segurança Social da Madeira tem desempenhado através da implementação de medidas que permitem, por um lado a oferta de um leque de serviços destinados a idosos, nomeadamente lares, centros de noite, centros de dia, centros de convívio, serviços de ajuda domiciliária e serviço de TeleAlarme.

As estruturas de apoio aos idosos têm vindo a demonstrar uma evolução favorável, que é também o resultado da cooperação do Centro de Segurança Social da Madeira com as Instituições Particulares de Solidariedade Social, as Misericórdias, que se materializaram, no ano de 2006, em 21 Lares, 26 Centros de Dia, 28 Centros de Convívio, 2 Residências e 1 Centro de Noite para Idosos. No ano 2006, os Lares acolheram 945 idosos, a valência de centro de convívio abrangeu cerca de 1308 idosos, a valência de centro de dia, aproximadamente 620 e o Centro de Noite 12 idosos. Actualmente a RAM conta com 26 Centros de Dia e 28 Centros de Convívio, divididos entre Oficiais, de IPSS e Privados, com capacidade para 1928 idosos. Em Dezembro de 2006, o Serviço de Tele-alarme apoiou 84 idosos e no 1.º Semestre de 2007, 83 idosos. A Rede de Cuidados Continuados Integrados apoiou 443 idosos até Dezembro de 2006 e 245 no primeiro semestre de 2007. Pelo Serviço de Ajuda Domiciliária foram abrangidos 2988 idosos em Dezembro de 2006 e 3030 em Junho de 2007. Para além, dos Centros de Dia e Centros de Convívio, na RAM, 6 Centros Comunitários desenvolveram também actividades, em Dezembro de 2006, com cerca de 257 idosos. Em 2008 está previsto a criação de um lar para idosos com capacidade de para 36 residentes.

Até 2010, continua prevista a criação de mais 10 Lares (dois são obras de beneficiação), 12 Centros de Dia e 2 Centros de Convívio, bem como a criação de duas estruturas para Adultos com Deficiência.

No que se refere à Rede de Cuidados Integrados, no ano de 2006 apoiou 443 utentes. Até ao fim do 1.º Semestre de 2007 foram apoiados 245 utentes.

O Projecto «Recriar o Futuro» de âmbito Nacional, de preparação para a reforma, baseado em princípios de desenvolvimento e aprendizagem ao longo da vida visando fomentar a preparação da reforma, como meio de promover o desenvolvimento pessoal, social e empresarial, encontra-se em fase de análise e de adaptação à realidade Regional.

No que se refere à aquisição de conhecimentos e hábitos de vida saudáveis, desenvolvimento de novas competências e maior participação dos idosos em actividades que visem o envelhecimento activo e participativo na sociedade, foram implementadas diversas actividades físicas, Comemorações do Dia dos Avós, Dia do Idoso entre outras.

No âmbito da modernização do sistema de protecção social tornando-o amigável ao emprego têm sido aplicadas na RAM as legislações nacionais, nomeadamente no que se refere aos sistemas de protecção no desemprego e na invalidez, rendimento social de inserção. Paralelamente têm sido incentivados os projectos no âmbito da economia social no sentido de prestações às comunidades tendo surgido no ano de 2006, duas empresas de inserção nesta área.

Por sua vez o sistema de tratamento e gestão de informação alfanumérica e geográfica, com vista a permitir a gestão e organização de Serviços de Acção Social na RAM e a generalização do sistema de informatização em todos os concelhos da RAM até 2008, está em execução prevendo-se durante o ano de 2007, continuidade ao processo de Formação dos Utilizadores do Sistema de Informação da Acção Social (SIAS) à medida que se vai implementando o sistema nos diferentes concelhos da RAM.

Directriz 19 – Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a actractividade do trabalho, e torná-lo mais remunerador para os que procuram emprego

A evolução da situação económica do país nestes últimos anos, aliada a uma conjuntura internacional desfavorável, tem tido reflexos negativos na manutenção de postos de trabalho existentes, assim como se tem registado uma taxa de crescimento de criação de novos postos de trabalho inferior ao desejável.

No final de 2006 estavam inscritos 8464 utentes no IRE, sendo que 4353 eram mulheres, tendo-se observado um aumento de 1233 relativamente

ao mês homólogo. Este crescimento acompanha o crescimento registado em Portugal Continental e nos países da União Europeia.

No final do 1.º semestre de 2007 estavam inscritos 8341 desempregados.

O trabalho desenvolvido pelo IRE em matéria de prevenção e da promoção da criação de emprego esteve assente em duas linhas de orientação distintas:

— Metodologia OrientaJovem (abordagem precoce ao desemprego dos jovens antes de completarem 6 meses de inscrição) e a metodologia Guia (acompanhamento individual de adultos antes de completarem 12 meses de inscrição). Estas metodologias visam proporcionar o aconselhamento e a difusão de boas práticas na procura de emprego e/ou a promoção da sua manutenção (medidas preventivas) e, sempre que possível, proporcionar uma experiência de trabalho/formação (através da participação em medidas activas de emprego promovidas pelo IRE de duração limitada) ou de uma colocação efectiva no mercado de trabalho ou em outra medida de apoio à empregabilidade. As medidas activas de emprego compreendem as medidas Estágios Profissionais, Programa ocupacional de Desempregados, Programa Ocupacional para Desempregados Subsidiados e Formação Emprego.
— Medidas de promoção de emprego. Estas inserem-se no conjunto de medidas pró-activas de emprego desenvolvidas pelo IRE, e visam possibilitar àqueles desempregados detentores de um espírito empreendedor um apoio técnico e financeiro que lhes permita criar o seu próprio emprego/empresa.
— Ao longo de 2006 foram abrangidos 2408 utentes pela metodologia OrientaJovem, o que representa uma taxa de cobertura na ordem dos 69,9%.

Cerca de 54% dos jovens obtiveram emprego, sendo 29,1% colocados em Programas de Emprego ou através do ajustamento entre a oferta e a procura e 25,7% obtiveram emprego através de autocolocação.

Também foi verificado que 44,2% dos jovens foram alvo de uma intervenção técnica, quer sob a forma de informação e orientação profissional, quer sob a forma de sessão colectiva de informação.

A taxa de influxo para o desemprego de longa duração foi de 26,8%.

No que diz respeito à aplicação da metodologia Guia, no ano de 2006, foi verificado:

— Foram abrangidos 4901 adultos, o que representa uma taxa de cobertura na ordem dos 69,4%.
— 48,7% dos adultos obtiveram emprego, sendo 23,1% colocados em Programas de Emprego ou através do ajustamento entre a oferta e a procura e 26,5% obtiveram emprego através de autocolocação.

— 49,7% dos adultos foram alvo de uma intervenção técnica, quer sob a forma de informação e orientação profissional, quer sob a forma de sessão colectiva de informação.
— A taxa de influxo para o desemprego de longa duração foi de 24,2%.
— As medidas pró-activas de emprego resultaram na criação de 77 novos postos de trabalho no ano de 2006, ao abrigo das medidas Apoio à Contratação e Apoio à Criação do Próprio Emprego/Empresa.
— Uma das manifestações da Política Activa de Emprego encontra forma nas medidas de emprego, promovidas pelo IRE, cujo foco incide na criação de postos de trabalho para grupos mais vulneráveis.

Com o objectivo de promover uma efectiva inclusão social, estas medidas são utilizadas como mecanismos de inserção/reinserção no mercado de trabalho, cujo âmbito de actuação incide em grupos-alvo particularmente desfavorecidos – jovens à procura do 1.º emprego, desempregados de longa duração, desempregados com mais de 45 anos – ou em indivíduos em risco de exclusão social, nomeadamente, pessoas portadoras de deficiência, beneficiários do Rendimento Social de Inserção e ex-toxicodependentes.

Em 2006, no âmbito das medidas de emprego foram abrangidos 60 desempregados com aquelas características, Empresas de Inserção e Vida e Trabalho.

— A oferta de cursos de formação profissional proporcionou, durante o ano, a 64 adultos desempregados com poucas qualificações uma oportunidade de reduzirem o seu défice de qualificação escolar e profissional, potenciando as suas condições de empregabilidade, através da frequência de cursos de educação e formação para adultos e de formação de adultos desempregados.
— Outra área de actuação prende-se com o apoio a cursos de formação profissional para indivíduos com dificuldades de inserção, muitas vezes no âmbito de processos relacionados com o RSI. Estas acções envolveram 110 formandos.
— Além das medidas de emprego, promovidas pelo IRE., existe o Plano Regional de Acção para a Inclusão, promovido pelo sistema de protecção social e acção social, que também visa, e este numa óptica transversal, a promoção de acções concertadas de modo a permitir o acesso aos recursos, aos direitos, aos bens e serviços das pessoas mais desfavorecidas, promovendo a igualdade de oportunidades de participação social numa sociedade com melhor qualidade e maior coesão e contribuindo para a erradicação da pobreza.

Neste âmbito, o instrumento de protecção social – Rendimento Social de Inserção – abrangeu, em 2006, 7401 beneficiários. Cerca de 83% dos

beneficiários celebraram um Programa de Inserção que incidia sobre as áreas da Educação, Acção Social, Saúde, Emprego e Formação Profissional.

Durante o ano de 2006, 168 beneficiários deixaram de beneficiar desta medida por inserção no mercado de trabalho, 79 frequentaram Cursos de Formação Profissional e 110 Cursos de Formação Sócio-Familiar.

Em Junho de 2007, existiam 2620 famílias a beneficiar desta medida, o que corresponde a 7622 Beneficiários.

A inclusão na vida activa de pessoas portadoras de deficiência conta com medidas e acções que visam capacitá-los de competências e saberes que permita a sua reabilitação, integração e participação na sociedade. Os esforços empreendidos encontraram expressão em:

— Nos anos de 2006 e 2007 foram abrangidos por cursos de formação profissional, um total de 132 pessoas portadoras de deficiência e foram integrados em posto de trabalho 37.
— Desenvolvimento e implementação de programas de pré-profissionalização e formação profissional a pessoas com deficiência, nomeadamente no âmbito do projecto tele-trabalho, o qual abrangeu 5 formandos, habilitando-os para o mercado de trabalho.
— Actividades desenvolvidas no âmbito do Programa Madeira Digital – Projecto 002-SIEER, sendo de particular importância a dotação de salas com equipamento e material informático de tecnologias de informação e comunicação em estabelecimentos de ensino de educação especial, a qual possibilitou 1229 horas de formação na área das TIC para utentes, pais, professores, técnicos e outros colaboradores.
— Finalização do projecto ALPIZPA que visava a criação de uma rede de comercialização de produtos manufacturados por pessoas portadoras de deficiência das três regiões autónomas (Canárias, Açores e Madeira). Na RAM foram realizadas várias acções de comercialização, tais como vendas, exposições e feiras, para divulgação e venda dos produtos. No entanto, não foi possível a concretização final do projecto no que respeita à criação de um posto de venda dos produtos na RAM.
— No que respeita ao TELERUP, finalizado em 2006, foi criada uma central de recursos de teletrabalho para deficientes (CRT), que está ainda em funcionamento sob a orientação do organismo Madeira Tecnopólo, uma vez que esta ferramenta informática funciona como elo de ligação entre o tele-trabalhador e o mercado de trabalho. Nesta central os jovens deficientes tiveram algumas experiências piloto de tele-trabalho.

A Direcção-Regional de Educação Especial e Reabilitação (DREER) pretende criar, durante o ano lectivo de 2007/2008, um Gabinete de Informação e Apoio ao Deficiente. Este gabinete está assente no desenvolvimento de

campanhas de sensibilização e visa prestar informação acerca dos direitos e deveres da pessoa com deficiência, procedendo ao seu encaminhamento para organismos oficiais e particulares da RAM. Este serviço dará, também, apoio aos técnicos de Educação Especial e Reabilitação, escolas e população em geral.

Também se encontra em estudo a possibilidade de se criar um Centro Novas Oportunidades para Pessoas com Deficiência, através do qual estas poderão ver reconhecidas as suas aptidões e experiências profissionais no sentido de obterem a validação de competências.

— Diversas alterações no sistema de prestações sociais e no sistema fiscal, nomeadamente o novo regime de protecção no desemprego, novo regime de protecção na doença, a suspensão do regime de acesso antecipado à pensão por reforma a partir dos 55 anos, a redução das taxas de imposto para contribuintes com rendimentos mais baixos, o novo regime de aposentação dos funcionários públicos no sentido da convergência com o regime geral da Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, têm vindo a operar como mecanismos incentivadores do trabalho e/ou mecanismos desincentivadores da inactividade.

Na RAM e com a finalidade de redução das assimetrias na distribuição do rendimento, do reforço da coesão social e do aumento da qualidade de vida das populações mais desfavorecidas, o Governo Regional da Madeira incidiu maiores reduções da taxa de IRS nos escalões mais baixos promovendo, desta forma, o aumento do diferencial relativo entre as taxas de Portugal Continental e as taxas praticadas na RAM com excepção dos escalões superiores.

Directriz 20 – Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho

O processo de modernização dos Serviços Públicos de Emprego, na RAM, tem sido desenvolvido com base em duas referências distintas:

— Utilização das tecnologias de informação e comunicação, de modo a permitir uma proximidade virtual entre o IRE e os seus Públicos-Alvo. O recurso às tecnologias de informação e comunicação possibilitou a criação do *website* do IRE no qual os utentes têm acesso às diversas valências prestadas de acordo com o público-alvo (Desempregados, Entidades Empregadoras, Informação e Orientação Profissional e Protecção no Desemprego), e filtram os conteúdos de acordo com as suas necessidades.

— Implementação de processos de melhoria contínua nos serviços prestados aos candidatos desempregados e às entidades empregadoras e que se reflectem no aumento da satisfação daqueles e dos recursos humanos que compõem o IRE.

A disponibilização *online* de ofertas de emprego permite uma maior autonomia e um acesso rápido a todas as oportunidades de emprego existentes no IRE, possibilitando a quem procura emprego, adequar, se assim o entender, o seu perfil a ofertas de emprego que, numa primeira abordagem aos serviços públicos de emprego, não constavam no seu leque de escolhas. Por outro lado, as entidades empregadoras também poderão consultar a disponibilidade de candidatos em função da profissão pretendida.

No ano de 2007, está a ser testada uma aplicação informática, denominada Formulários *Online,* que permite aos utilizadores, registados no Portal do Governo Regional, submeterem as suas candidaturas aos programas de criação do próprio emprego – Criação do Próprio Emprego, Iniciativas Locais de Emprego, Apoio à Contratação e Apoio à Criação do Próprio Emprego – as quais serão integralmente tramitadas *online,* desde a fase de entrevista da capacidade de gestão dos promotores até à análise da viabilidade técnica, sendo que os mesmos poderão, a qualquer momento, consultar a situação em que o seu processo se encontra.

De igual modo, os programas de emprego promotores de experiências de trabalho com duração limitada, estágios profissionais e formação-emprego, passam a ser tramitados pela mesma aplicação informática.

Numa óptica de sensibilização e aproximação das prestações oferecidas pelos Serviços Públicos de Emprego (SPE), na figura do IRE, são promovidas participações em feiras, nomeadamente, a Expo – Madeira 2006 e Expo – Porto Santo 2006. A participação nestas feiras, cujo propósito é a divulgação dos produtos e serviços prestados a empresas de vários ramos de actividade, visa sensibilizar as entidades empregadoras para recorrerem aos SPE na qualidade de instrumento na selecção de colaboradores para os seus quadros e/ou para a existência de apoios financeiros para a contratação/formação de candidatos desempregados.

Estas feiras, devido à heterogeneidade dos visitantes, também são utilizadas como meios de divulgação das medidas de promoção de emprego para pessoas desempregadas que pretendam criar o seu próprio emprego/ /empresa ou que pretendam obter uma formação/experiência temporária de trabalho ou aceder à rede EURES como forma de mobilidade de trabalhadores dentro do espaço europeu.

No ano de 2006 foi realizada a Feira do Emprego e do Empreendedorismo, dinamizada pelo IRE, que procurou reunir as diferentes entidades relacionadas com o ciclo de idealização e implementação de projectos

empresariais, nomeadamente as medidas de emprego para criação do próprio emprego/empresa promovidas pelo IRE, incentivos à criação de empresas concedidos por outros organismos públicos, bancos, associações empresariais, entidades responsáveis pelo licenciamento de actividades, sensibilização para a contratação de pessoas com deficiência, organismos públicos responsáveis pela divulgação obrigações perante a Segurança Social e a Administração Fiscal. Também estiveram presentes 34 *stands* de promotores apoiados financeiramente no âmbito das medidas de emprego promovidas pelo IRE.

Procurando apoiar as pessoas desempregadas na procura de emprego, estas puderam aceder aos mais diversos serviços, nomeadamente: informação acerca de medidas de emprego, acesso a postos de inscrição, de informação e orientação profissional e rede EURES do IRE; acesso a ofertas formativas de 11 estruturas de formação profissional; acesso a ofertas de emprego de 14 entidades empregadoras (além das proporcionadas pelo IRE.).

Foram realizados 4 *workshops* e 6 conferências sobre temas relacionados com o empreendedorismo e um seminário cuja temática foi a Economia Social e Solidária.

Esta Feira contou com 9502 visitantes.

Ainda no âmbito da modernização os serviços públicos de formação profissional disponibilizam on-line, através do seu *website,* a sua oferta formativa e a possibilidade dos formandos realizarem um estágio nas empresas da RAM ou noutros países da União Europeia, através do Programa Eurodisseia.

De modo a melhorar a articulação entre a formação profissional e as necessidades do mercado de trabalho foram efectuados, pela Direcção-Regional de Formação Profissional, vários inquéritos no domínio da formação profissional de forma a adequar o sistema educativo e formativo às novas necessidades do mercado de trabalho, nomeadamente: Inquérito às Necessidades de Qualificação das Micro-empresas, Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional, Inquérito à Inserção na Vida Activa aos Ex-Formandos de Cursos Qualificantes e o Inquérito de Observação dos Percursos de Inserção dos Ex-Formandos de Cursos Qualificantes.

Através dos diferentes Serviços Públicos de Emprego dos países pertencentes à União Europeia, é divulgada a Rede Eures que permite a mobilidade dos trabalhadores de uns países para outros e cujo acesso é possível através do apoio dos diferentes conselheiros dos serviços de emprego públicos ou através do portal EURES onde podem aceder os cidadãos e as entidades empregadores do espaço europeu, submetendo currículos e ofertas de emprego, respectivamente.

No âmbito da rede EURES foram efectuados 384 atendimentos individuais, tendo-se efectivado em 300 candidaturas externas.

Em termos de movimentação dos trabalhadores dentro do Espaço da União Europeia, foram apresentados 68 candidatos, tendo-se registado um fluxo de saída para emprego, da R.M, de 9 candidatos e cujo principal país de destino foi o Reino Unido.

Não houve registo de entradas para emprego.

A promoção da inclusão dos imigrantes encontra-se regulamentada através de legislação aprovada pelo Governo da República e que é igualmente aplicada nas Regiões Autónomas, sendo que estas visam uma integração plena dos cidadãos estrangeiros, através da atribuição de vistos de residência permanentes ou renovação dos vistos temporários e atribuição de prestações pecuniárias (abono de família, subsídio de desemprego, rendimento social de inserção).

A nova legislação, com entrada em vigor em Agosto de 2007, vem simplificar o sistema de permanência do cidadão estrangeiro no território português, sendo que está contemplada a atribuição de um visto de residência temporário aos estrangeiros que possuam qualificações adequadas à bolsa de emprego anualmente fixada para determinação das reais necessidades de mão-de-obra em Portugal. Por outro lado, os estrangeiros que vivam no País há mais de cinco anos passam a ter um estatuto de residente de longa duração, que lhes permite circular, residir e trabalhar em qualquer país membro da União Europeia.

Esta nova Lei, visa combater processos fraudulentos de autorizações de residência, através de falsos casamentos, e o tráfico de pessoas e crianças.

No final de 2006, em termos provisórios, existiam na RAM, 6734 estrangeiros, sendo emitidas 5627 autorizações de residência, 553 prorrogações de autorizações de permanência e 554 vistos de longa duração.

O Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, da RAM efectuam acções de fiscalização e controle da entrada e permanência ilegal de estrangeiros quer através de acções individuais, quer em colaboração com outras autoridades. Estas incidem nos portos da RAM, no Aeroporto Internacional da Madeira e em empresas de vários sectores de actividade.

Com estas acções, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras pretende contribuir para a plena integração dos imigrantes na nossa sociedade, em particular no que se prende com o reconhecimento e exercício dos seus direitos, bem como para o diálogo e interacção entre todos os intervenientes no processo migratório.

O portal Empreg@r é um espaço virtual que pretende disponibilizar, de forma gratuita, ofertas e anúncios de emprego, informações sobre programas de emprego promovidos pelo IRE e informações sobre cursos de formação profissional. Cada utilizador do portal terá uma área pessoal onde pode actualizar os seus dados pessoais, inclusivamente o seu *curriculum vitae*. As entidades empregadoras podem submeter as suas ofertas no portal,

dispondo também de uma área privada e possibilidade de actualizar os seus dados.

O portal pretende ser uma rede de trabalho, agilizando os contactos entre os animadores/utente dos Clubes de Emprego e as Entidades Empregadoras/Formação.

Este portal, a funcionar a partir de Fevereiro de 2007, é da iniciativa da organização DTIM – Associação Regional para o Desenvolvimento das Tecnologias de Informação da Madeira, e contou com a colaboração do IRE na sua elaboração.

Directriz 21 – Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho

Segundo o Boletim de Indicadores sócio-laborais 2006, ao nível da repartição dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) segundo o vínculo contratual, a grande maioria, cerca de 79, milhares (representando 82,1% dos TOC) eram permanentes e 14,5%, (a que correspondem 14,1 milhares de trabalhadores) possuíam um contrato a termo (16,3%).

A segmentação do mercado de trabalho pesem embora o esforço empreendido nas políticas activas e na formação para a qualificação é ainda grande. Esta segmentação leva a uma rotatividade podendo levar a uma menor formação em capital humano por parte das empresas. A transformação de relações laborais mais longas para que haja acumulação de capital ao posto de trabalho, a empresa melhore a sua produtividade e o trabalhador possa auferir um salário mais elevado, permite reduzir a segmentação.

A melhoria a adaptabilidade dos trabalhadores das empresas e a flexibilidade do mercado de trabalho encontram-se ligadas também às questões da modernização do sistema de protecção social que é abordado na directriz 18.

Como forma de contrariar a segmentação do mercado é importante o combate ao trabalho não declarado. No âmbito da questão do trabalho não declarado a Inspecção Regional do Trabalho realizou durante o ano de 2006, 10 484 acções de fiscalização a empresas e estabelecimentos comerciais e industriais em toda a RAM. Na sequência das acções empreendidas foram averiguados e concluídos 2553 processos, tendo sido levantados 730 autos de notícia.

Os sectores de actividade onde ocorreram maior número de acções inspectivas foram os da Construção Civil, (4356), Comércio Geral, (2112) e Hotelaria e Similares, (1972). Também o sector da Construção, foi aquele onde se registou o maior número de infracções (312 processos), seguido

do Comércio (134 processos) e do sector da Hotelaria e similares (128 processos).

À Inspecção-Regional do Trabalho junta-se a actuação inspectiva do Centro de Segurança Social da Madeira que efectuou, no ano de 2006, 675 fiscalizações tendo sido detectados 8 beneficiários em situação irregular.

Já no domínio de redução das taxas de incidência dos acidentes de trabalho, foram desencadeadas diferentes acções. No que respeita à matéria dos acidentes de trabalho, refira-se que, no decurso do ano de 2006, foram elaborados 6 inquéritos de acidentes de trabalho mortais ocorridos nos sectores da Construção Civil (3), Administração Autárquica (1), Sector Bancário (1) e Carreiros (1).

Embora a RAM apresente indicadores favoráveis em relação à sinistralidade laboral, este cenário deve ser um estímulo para continuar a desenvolver e implementar medidas que melhorem as condições de saúde, segurança e higiene no trabalho na RAM, actuando de maneira preventiva e pró-activa no combate da sinistralidade laboral.

Ao longo do ano 2006 continuaram a ser desenvolvidas acções com particular intensidade, nomeadamente no sector da Construção Civil, através de intervenções permanentes de controlo das condições de segurança existentes nas obras.

Em matéria de segurança, higiene e saúde, para além da actividade corrente dos serviços de que se destacam a prestação de informações sobre matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho, quer a formadores, estudantes, trabalhadores ou representantes de empresas, a emissão de pareceres sobre processos de licenciamento industrial e participação nas respectivas vistorias, a homologação de cursos de técnicos de higiene e segurança no trabalho de nível 3 e de nível 5; atribuição de certificados de aptidão profissional aos técnicos de segurança e higiene do trabalho, de nível III e V, e ao início do novo procedimento relativo à publicitação e registo do processo de eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e higiene do trabalho, realizaram-se algumas acções de maior impacto:

- Comemoração dos dias: «Dia Regional da Segurança e Saúde no Trabalho»; «Dia Nacional da Prevenção e Segurança no Trabalho» e do «Dia Mundial para a Segurança e Saúde no Trabalho». A comemoração do Dia Regional da Segurança e Saúde no Trabalho contou com a colaboração de 3 empresas e envolveu 180 colaboradores.
- Seminário subordinado ao tema «Criação e Manutenção de uma Cultura de Segurança» abrangendo 80 participantes.
- Visitas efectuadas junto de administradores e departamentos de recursos humanos de várias empresas, visando a divulgação das no âmbito da organização das actividades de segurança e higiene do trabalho.

- Realização de dois seminários, subordinados à temática da organização das actividades de segurança e higiene do trabalho, cujo n.º total de participantes ascendeu aos 140. O público-alvo visava dirigentes de empresa ou técnicos da área.
- Seminário integrado nos eventos da Semana Europeia 2006 sobre o tema «Crescer em Segurança». Contou com a participação de 180 dirigentes e trabalhadores de cerca de 90 empresas e serviços.

Com vista a conciliar os direitos dos trabalhadores com o aumento da capacidade de adaptação das empresas foi criado em 2006 o Centro Regional de Conciliação e Arbitragem do Trabalho de composição tripartida, para a resolução dos conflitos individuais por Decreto-Legislativo Regional n.º 45/2006/M de 24 de Agosto encontrando-se em fase de instalação.

A segmentação do mercado também é contrariada com formação dos menos qualificados e o reconhecimento das competências de forma a se alcançar uma sociedade baseada no conhecimento.

De forma a «antecipar e gerir activa e positivamente os processos de redistribuição sem termo» e tendo em conta uma equilibrada flexibilidade do trabalho com a segurança no trabalho concorrem as politicas activas de emprego e a protecção social. Dentro das políticas activas realce-se as de Criação do Próprio Emprego: Iniciativas Locais de Emprego, Criação do Próprio Emprego, Apoio à Criação do Próprio Emprego e Apoio à Contratação que permitiram no ano de 2006 a criação de 77 novos postos de trabalho.

O IRE dando seguimento ao seu objectivo de desenvolver o espírito empresarial dos desempregados inscritos, continua a desenvolver cursos de Formação em Gestão tendo sido realizados 3 cursos, no decurso de 2007, englobando 41 pessoas.

No âmbito da simplificação e redução dos encargos administrativos com a criação de novas empresas, temos o Centro de Formalidades das Empresas, com um modelo de funcionamento idêntico ao dos congéneres a nível nacional, numa lógica de proximidade e de descentralização dos serviços de atendimento ao público e de apoio ao sector empresarial. Desde a sua abertura, em Abril de 2004 e até final de Agosto do corrente ano, foram constituídas pelo processo tradicional 1678 empresas, cujo tempo médio de constituição ronda os 8 dias. Desde Abril de 2006 foi também criado o sistema da Empresa na Hora que permite constituir sociedades num único balcão e de forma imediata. Através deste sistema foram constituídas mais 933 empresas, cujo tempo médio de constituição ronda 1 hora e 12 minutos. Para 2007 pretende-se:

- Criar o Balcão do Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI).

- Alargar o âmbito de intervenção a um conjunto mais diversificado de actos que sirva o empresário ao longo do ciclo de vida da sua empresa.
- Reduzir progressivamente o tempo médio de constituição de sociedades.

Ainda no âmbito da criação de novas empresas realce-se o programa SIPPE--RAM foi criado pelo Decreto-Legislativo Regional n.º 21/2000/M de 21 de Agosto, tendo por objectivo o reforço da capacidade técnica e tecnológica bem como a modernização das estruturas físicas das micro e pequenas empresas. Com o estudo de avaliação intercalar do POPRAM III surgiu uma adaptação do SIPPE-RAM regulamentada pelo Decreto-Legislativo Regional n.º 22/2004/M de 12 de Agosto que previu algumas mudanças nomeadamente o apoio às médias empresas o aumento do investimento elegível por forma a proporcionar uma maior abrangência quer por tipologia de empresas quer por investimentos a realizar. O período de vigência deste programa decorreu entre 2000 e terminou o prazo de recepção de candidaturas a 31/12/2006, resultado 794 aprovações no total de 115 666 665 euros de investimento estando previsto 2557 postos de trabalho dos quais 1223 mulheres.

Com vista a apoiar investimentos em unidades produtivas que sejam de especial interesse para a economia regional, que induzam à criação de postos de trabalho e contribuam para impulsionar a inovação tecnológica foi criado através do Decreto-Legislativo Regional n.º 17/2006/M de 23 de Maio, um incentivo fiscal às empresas que desenvolvam actividades inseridas em sectores vitais da economia regional e efectuem investimentos em imobilizado. Este tipo de incentivos é majorado quando trata em instalações em parques empresariais e os benefícios traduzem-se em crédito de imposto referente a uma percentagem das aplicações relevantes do investimento a deduzir matéria colectável, isenção de IMI (Imposto Municipal sobre imóveis), Isenção de IMT (Imposto Municipal Transmissões) e Isenção de Imposto de selo.

Em 2007, foi publicado o Decreto-Regulamentar Regional n.º 6/2007/M, de 22 de Agosto, que regulamenta o Decreto Legislativo Regional n.º 18/99/M, de 28 de Junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto--Legislativo Regional n.º 17/2006/M, de 23 de Maio, que adapta à especificidade regional os benefícios fiscais em regime contratual previstos no artigo 39.º do Estatuto dos Benefícios Fiscais, revogando o Decreto-Regulamentar Regional n.º 29/2000/M, de 27 de Abril.

Este novo diploma procedeu à regulamentação do regime de benefícios fiscais, de natureza excepcional e com carácter temporário, já existente, aplicável a projectos de investimento relevantes para a economia regional, nomeadamente ao nível da criação de postos de trabalho, da inovação e modernização das unidades produtivas e da requalificação ambiental e urbana.

A RAM tem procedido a um esforço no sentido da promoção de centros de desenvolvimento que permitam a criação de postos de trabalho e a fixação das populações, tendo procedido à criação de diversos parques empresariais. Até ao final do ano de 2006 foram cerca de 250 os postos de trabalho criados pelas empresas já instaladas nos novos parques empresariais cuja construção foi promovida pela MPE – Madeira Parques Empresariais, Sociedade Gestora, SA (MPE), ou seja, cerca de 8% do total de postos de trabalho cuja criação está prevista até ao final do ano de 2008 (3000), taxa que se apresenta abaixo do inicialmente estimado. Desta forma, não obstante aquela meta continuar a ser realista, espera-se que a sua verificação ocorra em momento posterior, provavelmente em 2010.

A discriminação positiva dos projectos desenvolvidos em alguns parques empresariais prende-se, sobretudo, com a necessidade de promover a expansão, racionalização, modernização e diversificação das actividades económicas das empresas situadas nas áreas menos favorecidas, incentivando a que nestas sejam criados novos estabelecimentos.

O Governo Regional da Madeira, em colaboração com a MPE, tem vindo a trabalhar na criação de uma envolvente cada vez mais atractiva à instalação de empresas nos parques empresariais, cuja concretização assenta sobretudo nas seguintes medidas: promoção de melhores acessibilidades, construção de pavilhões e cedência em regime de direito de utilização, alienação de lotes de terreno e incentivos financeiros e benefícios fiscais

Entre outros instrumentos que podem originar uma captação de maior investimento o que implica mais progresso e mais inovação e consequentemente uma melhoria na qualificação das pessoas refira-se a Taxa de IRC.

O objectivo traçado era a manutenção da taxa aplicada à RAM em níveis inferiores à taxa praticada no Continente. A manutenção da taxa de IRC nos 22,5% na RAM permitiu manter o diferencial de 10% entre a taxa de IRC na Região e a taxa verificada no Continente que se situou nos 25%. Refere-se ainda a existência na Região, desde 2004, de uma taxa de IRC reduzida de 17,5% para as actividades tradicionais da Região Autónoma da Madeira (RAM), de acordo com o art. 12.º do Decreto-Legislativo Regional 30-A/2003/M de 31 de Dezembro que aprova o Orçamento da Região para 2004. Concretamente, são taxadas a uma taxa reduzida de 17,5% as actividades económicas que se enquadrem no sector produtivo tradicional da RAM nomeadamente, a indústria dos bordados e tapeçarias e a indústria dos vimes.

Directriz 22 – Garantir a evolução dos custos do factor trabalho e mecanismos de fixação de salários favoráveis

O cumprimento desta orientação depende largamente das resoluções assumidas a nível fiscal, laboral e de protecção social, cuja definição, elaboração e aplicação dependem da legislação produzida no âmbito nacional e que é aplicada à RAM com as adaptações possíveis.

Considerando a necessidade de manter a capacidade de intervenção nas negociações laborais, a RAM tem vindo a adaptar a legislação nacional, de forma a garantir as especificidades e competências do modelo socio-económico regional, salvaguardando uma linha de desenvolvimento assente na estabilidade, confiança e diálogo social.

Atendendo a que a RAM tem competência para intervir nos processos de negociação colectiva, em termos idênticos aos dos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, cabendo-lhe ainda a faculdade de regulamentação, por via administrativa, das condições de trabalho. Na negociação colectiva, como normalmente, durante o ano de 2006 foram considerados os factores de produtividade, a capacidade económica das empresas bem como as tendências do mercado de trabalho. Foram efectuadas ao longo de 2006 seis conciliações colectivas.

Os principais sectores da vida económica regional – hotelaria, construção civil, comércio e serviços, transportes, etc. – possuem associações regionais que negoceiam os seus contratos colectivos de trabalho no âmbito regional e intervêm como interlocutores sociais nos diversos aspectos das relações laborais. São 38 os contratos colectivos especificamente regionais, que representam cerca de 35% do total dos instrumentos aplicados na RAM, abrangendo aproximadamente 78% dos trabalhadores que, desta forma têm a sua situação regularizada através da contratação colectiva.

Em matéria de remunerações de trabalho, encontram-se em vigor na Madeira, remunerações mínimas mensais superiores em 2% às previstas em termos nacionais. Acresce que o rendimento médio dos trabalhadores da RAM, cifra-se em cerca de 99% do ganho médio nacional, sendo superior a 17 dos 19 distritos do país.

Verificou-se nos últimos anos o crescimento dos salários reais, quer por acção directa das partes nos processos negociais da contratação colectiva, quer por intervenção conciliadora e administrativa do Governo Regional, quer ainda através da actualização do salário mínimo regional. Em 2006 e igualmente em 2007, foi fixado em mais 2% que a nível nacional, pretendendo-se assim estimular o aumento geral nas remunerações convencionais acordadas pelos parceiros sociais, nos processos de negociação colectiva por um lado e por outro possibilitar uma melhoria dos rendimentos salariais dos sectores mais desfavorecidos e dos níveis de salários mais baixos.

O diálogo social e a negociação colectiva têm sido fundamentais na determinação dos custos salariais e neste diálogo tem sido importante o papel dos parceiros sociais.

Prioridade III: Aumentar o investimento em capital humano, melhorando a educação e as competências

Directriz 23 – Alargar e aumentar o investimento em capital humano

Directriz 24 – Adaptar os sistemas de educação e formação de forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências

Uma participação plena no mercado de emprego, durante o percurso de vida de um indivíduo, pressupõe uma actuação responsável por parte das Empresas, Estado, Famílias e Trabalhadores, que possibilitem a existência de respostas orientadas para uma qualificação profissional ao longo da vida.

Estas respostas encontram expressão, numa primeira fase, no sistema educativo e, posteriormente, numa aquisição de competências e saberes que se pretendem multidisciplinares e que facultarão uma flexibilidade e adaptabilidade desejáveis às mutações do mercado de trabalho, e que deverão ser adquiridas ao longo da vida. No entanto, não podemos esquecer que uma atitude pró-activa, que uma procura constante do aperfeiçoamento pessoal e profissional contribui, em muito, para uma mais rápida integração social e profissional. Trata-se do exercício do *emporwerment.*

— Uma das formas de agir preventivamente sobre futuras limitações que impossibilitam a aquisição de competências básicas ou aprendizagens mais rápidas, e por conseguinte reduzir o número de trabalhadores com menores níveis de escolaridade/formação profissional, é a promoção do interesse pelo saber, pelo que é fundamental o encontro das crianças, em idades bastantes precoces, com a escola.

Assim, visando enriquecer a educação básica, e simultaneamente apoiar as famílias na promoção da conciliação da vida privada com a vida profissional, é possibilitado às famílias, o ingresso no Pré-Escolar das crianças dos 3 aos 5 anos. No ano lectivo de 2006/2007 observou-se uma taxa de cobertura de 85,8%, ou seja, foram abrangidas 8113 de 9458 crianças com aquela idade.

Em 1994 foi iniciado o projecto Escola a Tempo Inteiro – ETI – para as crianças do 1.º Ciclo, com idades entre os 6 e os 10 anos). Além de leccionarem os conteúdos programáticos, as ETI promovem o ensino de outras matérias de modo a promover o enriquecimento curricular.

Actualmente a Escola a Tempo Inteiro, atinge uma cobertura próxima dos 92% das crianças no 1.º Ciclo, tendo-se verificado um aumento de 2 pontos percentuais relativamente ao ano lectivo anterior. Em números absolutos, no ano lectivo de 2005/2006, 13 513 das 15 015 crianças do 1.º Ciclo frequentaram a ETI, sendo que no ano lectivo de 2007/2008, esse número aumentou em 151 crianças.

Em 2007, estima-se que estejam a frequentar o sistema escolar cerca 44 809 crianças e jovens, com a seguinte distribuição: 1.º Ciclo – 14 539; 2.º Ciclo – 8215; 3.º Ciclo – 11 304 e Ensino Secundário – 10 751.

— Com o objectivo de promover o espírito empreendedor, a cooperação, a capacidade de liderança, a criatividade, a inovação, assunção dos riscos e a pró-actividade perante os problemas, nos alunos, foi criado, no ano lectivo de 2003/2004, o Projecto CEL. O projecto é desenvolvido por alunos do 3.º Ciclo do ensino básico, na disciplina de Área de Projecto, e visa desenvolver projectos adequados ao meio envolvente, tentando resolver problemas sociais, nas áreas dos serviços à comunidade e nas áreas de negócio, sendo que também são incentivados a criar parcerias com a comunidade, com instituições e empresas locais. No ano lectivo de 2005/2006 estiveram envolvidos 5240 alunos de 29 escolas e resultou em 262 projectos. No ano lectivo de 2006/2007 este número aumentou para 280 projectos e envolveu 30 escolas. O Projecto CEL envolve em cada ano lectivo uma média de 5 000 alunos e 220 professores.
— Em 2001 e apurado em CENSUS, a RAM, apresentava uma taxa de abandono precoce de escolaridade na ordem dos 50%, para jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos que indicavam não ter concluído o 12.º ano de escolaridade.

Naquele ano, os jovens com 18 a 24 anos (média 21 anos) que fizeram tal afirmação já teriam abandonado a escola dois anos antes, ou seja, em 1999. Por outro lado, eles teriam iniciado a sua escolaridade quinze anos antes, em 1986, quando tinham 6 anos.

De 1999 (quando se efectivou a saída antecipada e que foi medida em 2001) até 2007, a RAM evoluiu muito em termos de Ensino Educativo, sendo que foi registado um crescimento das taxas brutas de escolarização no Ensino Secundário de 79,3% para 95,9% (ano lectivo de 2005/2006), o que se traduz num aumento de 16 pontos percentuais daquela taxa. Esta taxa leva-nos a concluir que, em 2010, os valores de saída precoce escolares estará próximo (ou abaixo) dos 35%, podendo ser confirmado no próximo CENSUS.

A reforçar esta estimativa, nestes últimos 8 anos, o Ensino Secundário passou a estar disponível em todos os concelhos da RAM (permitindo uma

frequência escolar mais longa e acessível a todos os jovens). A implementação da medida Cursos de Educação e Formação, assumido como um percurso de ensino alternativo para os jovens com mais de 15 anos, também contribuiu para reduzir o risco de abandono e/ou insucesso escolar.

Os Cursos de Educação e Formação iniciaram no ano lectivo de 2004/2005, com 5 cursos e evoluíram para 90 no ano lectivo 2007/2008, abrangem 1252 alunos, e conferem uma dupla certificação: um nível de qualificação profissional (nível I, II e III) e uma habilitação literária (6.º, 9.º ou 12.º ano de escolaridade).

A taxa de sucesso destes cursos estima-se na ordem dos 90% e os índices de empregabilidade em 70%.

No ano lectivo de 2006/2007 foram abrangidos 704 jovens e no ano lectivo de 2007/2008 estão inscritos 1242 jovens.

— É atribuída uma especial importância ao desenvolvimento de projectos educacionais nas áreas de Tecnologias da Informação e da Comunicação – TIC – ao generalizar o uso destas tecnologias em toda a rede escolar da RAM, dotando os jovens, no seu futuro profissional, de instrumentos facilitadores de adaptabilidade face às mudanças tecnológicas ocorridas na Sociedade que se pretende ser uma Sociedade de Informação e do Conhecimento.

Com este intuito, no ano lectivo de 2007/2008 passa a incorporar nos currículos do 1.º ano do 1.º Ciclo até ao 9.º ano de escolaridade uma componente de Tecnologia da Informação e Comunicação, sendo que todas as escolas da RAM possuem, pelo menos, uma sala de informática.

As TIC, no 1.º ano do 1.º Ciclo, constam como oferta da escola numa perspectiva de enriquecimento curricular. No 2.º Ciclo, na componente horária designada Área de Projecto, e com carácter de obrigatoriedade o desenvolvimento de um projecto que implique o uso obrigatório de uma ferramenta informática, consolidando assim as aprendizagens que os alunos transportam da Escola Básica do 1.º Ciclo. A nível do 3.º Ciclo e para o 7.º e 8.º anos a TIC é obrigatória na Área de Projecto e no 9.º ano como disciplina obrigatória.

Mas o acesso às Novas Tecnologia por parte dos jovens não se deve limitar ao uso escolar, ele deverá ser promovido fora do espaço escolar e abranger o maior número de pessoas possíveis, pelo que a Secretaria da Educação e o organismo Madeira Tecnopolo criaram e implementaram o projecto Uma Família, Um Computador.

Com este projecto, a funcionar desde 2001, pretende-se proporcionar às famílias com menos recursos o acesso às novas tecnologias e ainda promover e reforçar as competências no uso das mesmas.

Ao longo destes últimos 7 anos, foram distribuídos 6268 computadores (e respectivos equipamentos complementares e ligação à *internet*). Esta iniciativa vai prolongar-se até 2016.

De acordo com os Censos de 2001, a taxa de analfabetismo na R.A.M. era de 12,7%. A taxa estimada para 2007, actualmente, será 8,7%. Uma redução de 4,0 pontos percentuais em 6 anos.

A taxa indicada, para 2007, de 8,7% abrangerá 18 731 indivíduos (em 215 520 residentes), dos quais 14 636 (mais de 78% do total) têm 60 ou mais anos. Dos restantes, apenas serão analfabetos «alfabetizáveis», aqueles que estão fora da taxa limite de 1,75%.

Ou seja, aproximadamente três mil adultos entre os 30 e os 59 anos onde incidem e deverão ser incrementadas as políticas de alfabetização.

Esse trabalho, sobre essa faixa (os tais três mil adultos) está a ser feito no âmbito do ensino recorrente, mais por «obrigação» (por serem beneficiários do Rendimento Mínimo/Rendimento Social de Inserção) do que por iniciativa própria, o que justifica com maior ênfase que a taxa global de analfabetismo já não se reduz (significativamente) pela alfabetização que possa ser conseguida nas idades mais avançadas, mas apenas com o passar do tempo.

Nesse sentido, a estimativa da taxa é de 7,1% em 2011 e 5,6% em 2015. Valor que poderão ser ligeiramente superiores ou inferiores (na ordem das décimas), em função do trabalho de alfabetização que se consiga realizar sobre os já indicados três mil analfabetos que têm, em 2007, entre os 30 e os 59 anos de idade).

Com o propósito de valorizar os mecanismos não formais de aprendizagem, adquiridos na vida pessoal e profissional, e de reconhecer formalmente os conhecimentos e competências adquiridas por adultos que não concluíram os seus percursos educativos, foram criados processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências.

Existem Três Centros de Novas Oportunidades, sendo dois deles da competência de organismos públicos – Escola de Hotelaria e Turismo da Madeira e a Direcção Regional de Formação Profissional – e um da competência de uma entidade privada – Escola Profissional Cristóvão Colombo –, que visam aumentar o nível de qualificações escolares dos trabalhadores, através do reconhecimento efectivo e da validação da aprendizagem não oficial e informal. Assim, com base nas competências e conhecimentos demonstrados os adultos, com mais de 18 anos, poderão aumentar o seu nível de qualificação escolar, através de equivalência, para os 4.º, 6.º e 9.º anos de escolaridade.

Também existe a possibilidade de obterem equivalência para o 12.º ano de escolaridade, caso tenham mais de 18 anos e experiência profissional comprovada superior a 3 anos. Caso o indivíduo não possua essa experiência profissional, poderá substituir esse requisito através da comprovação

de que abandonou o sistema escolar há pelo menos 2 anos. Em 2006 foram abrangidas 155 pessoas e 800 pessoas em 2007.

No âmbito da realização de acções de formação profissional para activos, cerca de 4000 formandos participaram em diversos cursos de formação, tendo como objectivo a melhoria das suas competências profissionais, visando um melhor desempenho profissional.

MATRIZ DOS INSTRUMENTOS

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida																
Estágios Profissionais (EP)	N.º de abrangidos	300	300	300	300	1300	1400	1400	1400	370	392	295	1188	1573	735	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Assistência e Orientação	Taxa de cobertura	35%	35%	35%	35%	n.a.				12,60%	33%					Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Apoio à Contratação (AC)	N.º de postos de trabalho criados	70	70	70	70	400	400	420	420	60	34	8	292	167	9,56	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Formação/Emprego (FE)	N.º de abrangidos	200	200	150	150	500	500	500	500	186	139	93	392	277	123	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Majorações nos Programas de criação de postos de trabalho e próprio emprego + 45 anos	N.º de postos	Indicadores incluídos nas medidas inseridas nas Orientações 18 e 19								21	7	6	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Medida ocupacional para trabalhadores com mais de 45 anos	N.º de postos de trabalho	–	0	0	100	–	200	200	200	–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Prémio de igualdades de oportunidades nas medidas activas de emprego	N.º de postos de trabalho	Indicadores incluídos nas medidas inseridas nas Orientações 18 e 19								–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida *(continuação)*																
Majorações na criação de postos de trabalho para profissões marcadas por discriminação de género	N.º de postos de trabalho	Indicadores incluídos nas medidas inseridas nas Orientações 18 e 19								–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Programa de Apoio à Família	N.º de abrangidos	–	0	0	50	–	150	150	150	–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Módulo de Formação Igualdade de Oportunidades	N.º de acções	Abranger todos os projectos do programa Formação Emprego e Formação em Gestão bem como futuras medidas de formação, promovidos pelos Serviços de Emprego								9	9	7				Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Acções Emprego (mulheres)	Taxa de participação das mulheres	65%	65%	65%	65%	–				69,30%	70%	73,12%	–			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Acções inspectivas na área da igualdade	N.º de acções	n.a.								n.a.						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Inspecção Regional do Trabalho
Acções de Sensibilização para a igualdade	N.º de acções	n.a.								14	31	62	8,28	35,33	8,62	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Formação de conselheiros para a igualdade	N.º de conselheiros	–								14	–	–	1,19	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida *(continuação)*																
Linha Verde		–				–				21	29	12	1,06	1,06	0,7	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Plano Regional para a Igualdade de Oportunidades (PRIO)		n.a.								n.a.						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Qualificação de Jovens fora do Sistema de Ensino	N.º de abrangidos	1000	1000	1000	0	4000	4000	4000	0	1030	665	275	3730	3475	2660	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
13.º ano profissionalizante	N.º de abrangidos	150	Esta medida será substituída pelos cursos Educação e Formação a partir de 2006			500	Esta medida será substituída pelos cursos Educação e Formação a partir de 2006			38	Esta medida será substituída pelos cursos Educação e Formação a partir de 2006		100	Esta medida será substituída pelos cursos Educação e Formação a partir de 2006		Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional/ /Direcção Regional de Educação
Formação Profissional de Activos (mais de 50 anos)	N.º de abrangidos	500	500	500	500	175	175	175	175	750	357	124	190	105	100	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação Profissional de Activos	N.º de abrangidos	4500	4500	4500	4500	1500	1500	1500	1500	5250	3890	1190	1515	1160	995	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação Profissional de Activos (mulheres)	Taxa de participação das mulheres	60%	60%	60%	60%	–				63%	68%	62%	–			Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida *(continuação)*																
Escolas a Tempo Inteiro	Taxa de cobertura	Alcançar uma taxa de cobertura de 100%								87,00%	90,00%	92,00%				Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Educação
Pré-escolar	Taxa de cobertura	Alcançar uma taxa de cobertura de 95% até 2008								86,80%	89,30%	91,70%				Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Educação
Creches	Taxa de cobertura	Alcançar uma taxa de cobertura de 40% até 2008								24,70%	26,80%	29,60%				Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Educação
Medidas de apoio a crianças e jovens	N.º de crianças e jovens abrangidos	608	608	608	608	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	844	881	–	n.a.	n.a.	n.a.	Secretaria Regional dos Assunstos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Actividades de sensibilização (+ de 50 anos)	N.º de acções	3	3	3	3	n.a.				12	12	8	n.a.			Secretaria Regional dos Assunstos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Medidas de apoio à 3.ª idade	N.º de idosos abrangidos	5642	5857	6072	6232	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	5968	6202	–	n.a.	n.a.	n.a.	Secretaria Regional dos Assunstos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Rede Regional de Cuidados Continuados Integrados	N.º de abrangidos	250	400	500	750	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	152	443	245	n.a.	n.a.	n.a.	Secretaria Regional dos Assuntos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira/Direcção Regional de Saúde
Plano Regional de Saúde		n.a.								n.a.						Secretaria Regional dos Assuntos Sociais

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 18 – Promover uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida *(continuação)*																
Plano de modernização dos Serviços de Acção Social (Projecto INTERREG III)	Informatização	50%	60%	75%	100%	0	0	0	0	50%	60%	72%	0	0	0	Secretaria Regional dos Assunstos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Orientação 19 – Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo remunerador para os que procuram emprego																
Metodologia OrientaJovem	Taxa de cobertura	70%	70%	70%	70%	n.a.				46,80%	69,90%		n.a.			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Metodologia Guia	Taxa de cobertura	70%	70%	70%	70%	n.a.				41,00%	69,40%		n.a.			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Programa Ocupacional de Desempregados (POD)	N.º de abrangidos	250	300	300	300	800	1000	1000	1000	281	289	180	734	742	357,7	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Programa Ocupacional de Trabalhadores Desempregados (POTS)	N.º de abrangidos	300	300	300	300	150	150	150	150	271	317	376	122	144	96,2	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Apoio à Contratação (AC)	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Estágios Profissionais (EP)	N.º de abrangidos	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 19 – Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo remunerador para os que procuram emprego *(continuação)*																
Formação Emprego	N.º de abrangidos	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Clubes de Emprego	N.º de clubes apoiados	21	22	17	17	200	200	200	200	21	17	17	162	228	47,14	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Iniciativas Locais de Emprego	N.º de postos de trabalho criados	35	35	40	40	600	600	700	700	50	24	5	622	396	36	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Apoio à Criação do Próprio Emprego (ACPE)	N.º de postos de trabalho criados	5	5	5	5	35	35	35	35	4	3	0	24	21	0	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Criação do Próprio Emprego	N.º de postos de trabalho criados	10	10	10	10	45	45	45	45	14	16	6	31	45	4,7	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Majorações das medidas activas para deficientes	N.º de postos de trabalho abrangidos	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Medida de Incentivo à auto-colocação de desempregados	N.º de postos de trabalho abrangidos	–	0	0	50	–	45	120	120	–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 19 – Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo remunerador para os que procuram emprego *(continuação)*																
Empresas de Inserção	N.º de abrangidos	35	40	45	50	400	450	500	550	20	45	39	244	356	70,4	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Vida e Trabalho	N.º de abrangidos	22	25	25	30	90	100	120	150	20	22	10	71	61	20,49	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Programa para Beneficiários do R.S.I.	N.º de abrangidos	–	0	0	50	–	230	400	500	–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Cursos Educação Formação Adultos (EFA)	N.º de abrangidos	30	30	30	30	250	250	250	250	30	14	–	170	155	–	Secretaria Regional da Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação de Adultos Desempregados	N.º de abrangidos	50	50	50	50	300	300	300	300	38	50	–	275	455	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação profissional de indivíduos com dificuldades de inserção	N.º de abrangidos	200	200	200	200	550	550	550	550	200	110	15	690	450	95	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação profissional de pessoas portadoras de deficiência	N.º de abrangidos	65	65	65	65	500	300	250	250	71	69	63	352	328	169	Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Educação Especial e Reabilitação

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 19 – Assegurar a existência de mercados de trabalho inclusivos, melhorar a atractividade do trabalho, e torná-lo remunerador para os que procuram emprego *(continuação)*																
Integração Sócio--Profissional de Pessoas Portadoras de Deficiência	N.º de abrangidos	60	60	60	60	500	200	250	250	26	19	18	146	91	73	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Educação Especial e Reabilitação
Rendimento Social de Inserção	N.º de abrangidos	100%	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	8038	7401	7622	n.a.	n.a.	n.a.	Secretaria Regional dos Assunstos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Promoção e acção social	N.º de famílias abrangidas	19 634	– 1%	– 1%	– 1%	n.a.				23 721	19 704	21 156	n.a.			Secretaria Regional dos Assuntos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Plano Regional de Acção para Inclusão (PRAI)		n.a.								n.a.						Secretaria Regional dos Assuntos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Taxa de Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares	Taxa de IRS	Manutenção da taxa a níveis inferiores à taxa praticada no Continente														Secretaria Regional do Plano e Finanças
Orientação 20 – Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho																
Inquéritos às necessidades, execução e impacto de formação profissional. Avaliação da inserção profissional dos formandos	N.º de inquéritos	6	4	4	4	–	–	–	–	6	4	–	–	–	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Livre Serviço de Informação		n.a.								n.a.						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 20 – Melhorar a resposta às necessidades do mercado de trabalho *(continuação)*																
Site do Instituto Regional de Emprego (IRE)		n.a.								n.a.						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Portal Empreg@r		n.a.								n.a.						DTIM (parceria e apoio da Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Centro Móvel	N.º	1				–				–			–			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Rede EURES	N.º de pessoas abrangidas	n.a.				n.a.				36	9	–	€ 5,50	€ 5,06	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Orientação 21 – Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho																
Módulos de formação em Higiene e Segurança no Trabalho	N.º de acções	n.a.				n.a.				9	9	7	n.a.			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Apoio à Contratação: incentivos e isenções para a Segurança Social	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos nas medidas inseridas nas orientações 18 e 19								Indicadores incluídos nas medidas inseridas nas orientações 18 e 19						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego. Secretaria Regional dos Assunstos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 21 – Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho *(continuação)*																
Apoio à Contratação pela conversão de contratos a prazo e sem prazo	N.º de postos de trabalho criados	–	0	0	50	–	150	210	300	–	–	–	–			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Iniciativas Locais de Emprego	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Apoio à Criação do Próprio Emprego (ACPE)	N.º de postos de trabalho criados	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Criação do Próprio Emprego	N.º de postos de trabalho	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19						Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Cursos em Gestão	N.º de pessoas abrangidas	12	20	20	20	8	16	16	16	12	–	17	9,09		1,26	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Gabinete de apoio ao empreendedorismo	N.º	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Instituto Regional de Emprego
Campanhas de sensibilização para a Higiene e Segurança no Trabalho	N.º de acções	n.a.				n.a.				8	6		n.a.			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 21 – Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho *(continuação)*																
Serviço Regional de Arbitragem do Trabalho	N.º	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Direcção Regional do Trabalho
Acção Inspectiva em matéria de Higiene e Segurança no Trabalho	N.º de acções	n.a.				n.a.							n.a.			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Inspecção Regional do Trabalho
Acção Inspectiva	N.º de acções	n.a.				n.a.				15 244	10 484		n.a.			Secretaria Regional dos Recursos Humanos – Inspecção Regional de Trabalho
Acção Inspectiva	N.º de fiscalizações	500	600	n.a.	n.a.	n.a.				529	675	849	n.a.			Secretaria Regional dos Assuntos Sociais – Centro de Segurança Social da Madeira
Prémio Madeira Inovação Empresarial	N.º empresas apoiadas	–	3	3	3	–	15	15	15	6	3	–	90	45	–	Vice-Presidência – CEIM – Centro de Empresas e Inovação da Madeira, Lda./BIC Madeira
Parques empresariais	N.º de postos criados/ /mantidos	3000				–					250		–			Vice-Presidência – Parques Empresariais
SIPPE – Sistema de Incentivos a Pequenos Projectos Empresariais	N.º de postos de trabalho criados	650*	762*	880*	1000*	14 000*	19 000*	25 000*	29 000*	650	971	1200	14 000	17 622	22 000	Vice-Presidência – Instituto Desenvolvimento Empresarial. * Valores acumulados

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Orientação 21 – Promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego e reduzir a segmentação do mercado de trabalho *(continuação)*																
Capital de Risco	N.º de empresas apoiadas	Não estão definidas				–	3000*		–	1	1	2	–	500	2500	Vice-Presidência – Instituto Desenvolvimento Empresarial. * Já foi realizada em 2004, 25% do capital ou seja 1 milhão de euros e em 2006 está previsto a realização dos restantes 75% ou seja 3 milhões de euros
Agência de Garantia Mútua		Não estão definidas				500	1000	1000	–	Não estão definidas			–	50	200	Vice-Presidência – Instituto Desenvolvimento Empresarial
Centro de Formalidades	N.º de dias para constituição de empresas	9	1	1	1	–	–	–	–	9	1	1	–	–	–	Vice-Presidência – Instituto Desenvolvimento Empresarial
Taxa de IRC	Taxa de IRC	Manutenção da taxa a níveis inferiores à taxa praticada no Continente								22,50%	22,50%					Secretaria Regional do Plano e Finanças
Incentivos Fiscais ao Investimento	Benefícios Fiscais	Atribuição de benefícios fiscais a projectos de investimento relevantes para a economia regional, com especial incidência nos projectos desenvolvidos em parques empresariais								n.a.			n.a.			Secretaria Regional do Plano e Finanças
Directriz 23 – Alargar e aumentar o investimento em capital humano Directriz 24 – Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências																
Cursos Educação e Formação	N.º de abrangidos	320	320	320	320	50	450	450	450	320	704	1242				Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional/ /Direcção Regional de Educação

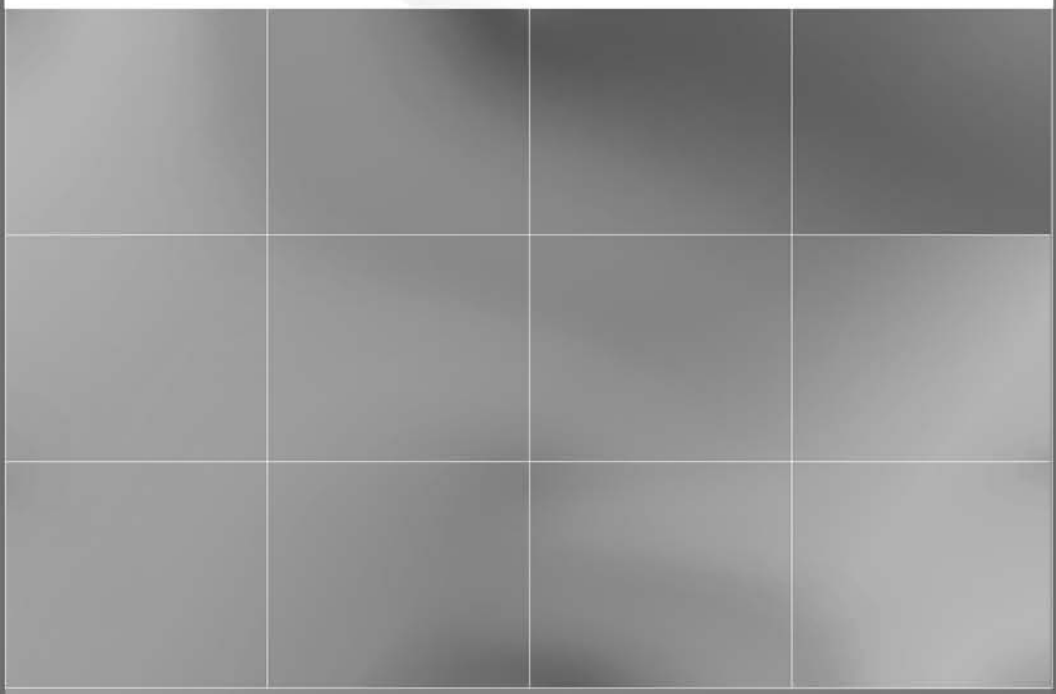
Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Directriz 23 – Alargar e aumentar o investimento em capital humano *(continuação)* Directriz 24 – Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências *(continuação)*																
Qualificação de Jovens dentro do sistema de ensino	N.º de abrangidos	700	700	700	700	3000	3000	3000	3000	780	820	400	3000	4575	3480	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Inovação & Cência	N.º de abrangidos	300	300	300	300	500	500	500	500	385	377	282	435	960	1735	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional – CITMA
Formação Profissional de Activos – nivel I e II	N.º de abrangidos	1500	1500	1500	1500	325	325	325	325	920	335	–	235	100	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
13.º Ano Profissionalizante	N.º de abrangidos	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18						Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Formação profissional de jovens fora do sistema de ensino	N.º de abrangidos	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18						Secretaria Regional de Educação – Direcção Regional de Formação Profissional
Currículos alternativos	N.º de abrangidos	435	Esta medida será substituída pelos Cursos Formação Educação			500	Esta medida será substituída pelos Cursos Formação Educação			54	Esta medida será substituída pelos Cursos Formação Educação		400	Esta medida será substituída pelos Cursos Formação Educação		Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Educação Formação de Adultos (EFA)	N.º de abrangidos	Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 19						Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional

Medida	Indicadores	META FÍSICA				META FINANCEIRA (milhares de euros)				EXECUÇÃO FÍSICA			EXECUÇÃO FINANCEIRA (milhares de euros)			ENTIDADE RESPONSÁVEL
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1.º semestre)	2005	2006	2007 (1.º semestre)	
Directriz 23 – Alargar e aumentar o investimento em capital humano *(continuação)* Directriz 24 – Adaptar os sistemas de educação e formação por forma a poderem responder às novas exigências em matéria de competências *(continuação)*																
Sistema de aprendizagem	N.º de abrangidos	180	180	180	180	2000	2000	2000	2000	224	245	140	1170	1615	1500	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Formação Profissional
Acções saber +	N.º de abrangidos	–	–	–	500	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Escola Profissional de Hotelaria da Madeira
Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências	N.º de abrangidos	400	400	600	600	4135	5800	7385	1000	80	115	800	160	310	1000	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Escola Profissional de Hotelaria da Madeira
Ensino Recorrente	N.º de abrangidos	3500	3500	+ 10%	+ 10%	+ 10%	–	–	–	3520	2432	–		–	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Educação
Escolas a Tempo Inteiro (ETI)		Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18								Indicadores incluídos na medida inserida na Orientação 18						Secretaria Regional de Educação e Cultura
PLACE 21		n.a.				–	–	–	–	–	–	100%	–	–	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura
Escolas tecnológicas	N.º de escolas	2				–	–	–	–	–			–	–	–	Secretaria Regional de Educação e Cultura – Direcção Regional de Educação

QCA III ASSISTÊNCIA TÉCNICA EIXO FSE
Projecto apoiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica ao QCA III – Eixo FSE
Co-financiado pelo FSE
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT (2005-2008)

FOLLOW-UP REPORT 2007



MTSS
GEP

QCA III ASSISTÊNCIA TÉCNICA EIXO FSE
Projecto apoiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica ao QCA III – Eixo FSE
Co-financiado pelo FSE

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

PLANO NACIONAL DE EMPREGO (2005-2008)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO 2007

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Directive 23 – Broaden and increase investment in human capital *(continuation)* Directive 24 – Adapt education and training systems in response to new competences requirements *(continuation)*																
Learning system	Number covered	180	180	180	180	2,000	2,000	2,000	2,000	224	245	140	1,170	1,615	1,500	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Knowing + actions	Number covered	–	–	–	500	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Education – Professional Hotel School of Madeira
Centre for the Recognition, Validation and Certification of Skills	Number covered	400	400	600	600	4,135	5,800	7,385	1,000	80	115	800	160	310	1,000	Regional Secretariat for Education – Professional Hotel School of Madeira
Recurrent education	Number covered	3,500	3,500	+ 10%	+ 10%	+ 10%	–	–	–	3,520	2,432	–		–	–	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Education
Full Time Schools		Indicators included in the measure in in Guideline 18								Indicators included in the measure in in Guideline 18						Regional Secretariat for Education
PLACE 21		n.a.				–	–	–	–	–	–	100%	–	–	–	Regional Secretariat for Education
Technological schools	Number of schools	2				–	–	–	–	–			–	–	–	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Education

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Directive 23 – Broaden and increase investment in human capital *(continuation)* Directive 24 – Adapt education and training systems in response to new competences requirements *(continuation)*																
Qualification of Young People within the education system	Number covered	700	700	700	700	3,000	3,000	3,000	3,000	780	820	400	3,000	4,575	3,480	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Innovation & Science	Number covered	300	300	300	300	500	500	500	500	385	377	282	435	960	1,735	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training – CITMA
Professional Training of Active People – levels I and II	Number covered	1,500	1,500	1,500	1,500	325	325	325	325	920	335	–	235	100	–	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional equivalence of the 13th educational year	Number covered	Indicators included in the measure in Guideline 18								Indicators included in the measure in Guideline 18						Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional training of young people outside of the education system	Number covered	Indicators included in the measure in Guideline 18								Indicators included in the measure in Guideline 18						Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Alternative curriculum	Number covered	435	This measure will be substituted by training and education courses			500	This measure will be substituted by training and education courses			54	This measure will be substituted by training and education courses		400	This measure will be substituted by training and education courses		Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Adult training and education	Number covered	Indicators included in the measure in Guideline 19								Indicators included in the measure in Guideline 19						Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 21 – Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation *(continuation)*																
Risk Capital		Not defined				–	3,000*		–	1	1	2	–	500	2,500	Vice-Presidency – Business Development Institute. * Already implemented in 2004, 25% of the capital (ie: 1 million euros and the remaining 75% (3 million euros) are forecast for 2006
Mutual Guarantee Agency		Not defined				500	1,000	1,000	–	Not defined			–	50	200	Vice-Presidency – Business Development Institute
Formalities Centre	Number of days to constitute a business	9	1	1	1	–	–	–	–	9	1	1	–	–	–	Vice-Presidency – Business Development Institute
Corporate Income Tax Rate	Corporate Income Tax Rate	Maintenance of the rate at a level below that applied in the Continent								22.50%	22.50%					Regional Secretariat for Planning and Finances
Tax Incentives for Investment										n.a.			n.a.			Regional Secretariat for Planning and Finances
Directive 23 – Broaden and increase investment in human capital Directive 24 – Adapt education and training systems in response to new competences requirements																
Education and training courses	Number covered	320	320	320	320	50	450	450	450	320	704	1,242				Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training/Regional Directorate for Education

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION		FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 21 – Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation *(continuation)*																
Regional Service for Labour Mediation	Number	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Directorate for Work
Inspection in Hygiene and Safety at Work	Number of actions	n.a.				n.a.							n.a.			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Work Inspection
Inspection actions	Number of actions	n.a.				n.a.				15,244	10,484		n.a.			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Work Inspection
Inspection actions	Number inspections	500	600	n.a.	n.a.	n.a.				529	675	849	n.a.			Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Madeira Innovation Prize	Number of businesses supported	–	3	3	3	–	15	15	15	6	3	–	90	45	–	Vice-Presidency – CEIM – Centro de Empresas e Inovação da Madeira, Lda./BIC Madeira
Business parks	Number of posts created/ /maintained	3000				–				250			–			Vice-Presidency – Business Parks
Incentive System for Small Business Projects	Number of jobs created	650*	762*	880*	1,000*	14,000*	19,000*	25,000*	29,000*	650	971	1,200	14,000	17,622	22,000	Vice-Presidency – Business Development Institute. * Accumulated figures

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 21 – Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation *(continuation)*																
Support to Contracting through the conversion of temporary contracts into permanent ones	Number of jobs created	–	0	0	50	–	150	210	300	–	–	–	–			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Local Employment Initiatives	Number of jobs created	Indicators included in the measure in in Guideline 19								Indicators included in the measure in in Guideline 19						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Support to the Creation of Self-Employment	Number of jobs created	Indicators included in the measure in in Guideline 19								Indicators included in the measure in in Guideline 19						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Creation of Self-Employment	Number of jobs	Indicators included in the measure in in Guideline 19								Indicators included in the measure in in Guideline 19						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Management Courses	Number of people covered	12	20	20	20	8	16	16	16	12	–	17	9.09		1.26	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Business support unit	Number	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Awareness-creation campaigns for Hygiene and Safety at Work	Number of actions	n.a.				n.a.				8	6		n.a.			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Directorate for Work

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 20 – Improve matching of labour market needs *(continuation)*																
Regional Employment Institute site		n.a.								n.a.						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Emprego@r site		n.a.								n.a.						DTIM (Regional Secretariat for Human Resources partnership and support – Regional Employment Institute)
Mobile Centre	Number	1				–				–			–			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Eures Network	Number of people covered	n.a.				n.a.				36	9	–	€ 5.50	€ 5.06	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Guideline 21 – Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation																
Training Modules in Hygiene and Safety at Work	Number of actions	n.a.				n.a.				9	9	7	n.a.			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Support to Contracting: incentives and Social Security exemptions	Number of jobs created	Indicators included in the measures in Guidelines 18 e 19								Indicators included in the measures in Guidelines 18 e 19						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute. Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 19 – Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers *(continuation)*																
Socio-Professional Integration of Disabled People	Number covered	60	60	60	60	500	200	250	250	26	19	18	146	91	73	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Special Education and Rehabilitation
Social Insertion Income	Number covered	100%	100%	100%	100%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	8,038	7,401	7,622	n.a.	n.a.	n.a.	Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Social promotion and action	Number of families covered	19,634	– 1%	– 1%	– 1%	n.a.				23,721	19,704	21,156	n.a.			Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Regional Action Plan		n.a.								n.a.						Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Corporate Income Tax Rate	Corporate Income Tax Rate	Maintenance of a rate below that applied in the Continent														Regional Secretariat for Planning and Finances
Guideline 20 – Improve matching of labour market needs																
Professional training needs, implementation and impact surveys. Evaluation of professional placement of trainees	Number of surveys	6	4	4	4	–	–	–	–	6	4	–	–	–	–	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Free Information Service		n.a.								n.a.						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION		FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)		ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 19 – Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers *(continuation)*																
Insertion Businesses	Number covered	35	40	45	50	400	450	500	550	20	45	39	244	356	70.4	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Life and Work	Number covered	22	25	25	30	90	100	120	150	20	22	10	71	61	20.49	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Programme for Social Insertion Income Beneficiaries	Number covered	–	0	0	50	–	230	400	500	–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Adult Education Courses	Number covered	30	30	30	30	250	250	250	250	30	14	–	170	155	–	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Training of Unemployed Adults	Number covered	50	50	50	50	300	300	300	300	38	50	–	275	455	–	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional training of individuals finding insertion in the labour market difficult	Number covered	200	200	200	200	550	550	550	550	200	110	15	690	450	95	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional training of disabled people	Number covered	65	65	65	65	500	300	250	250	71	69	63	352	328	169	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Special Education and Rehabilitation

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 19 – Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers *(continuation)*																
Training for Employment	Number covered	Indicators included in the measure in Guideline 18								Indicators included in the measure in Guideline 18						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Employment Clubs	Number of clubs supported	21	22	17	17	200	200	200	200	21	17	17	162	228	47.14	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Local Employment Initiatives	Number of jobs created	35	35	40	40	600	600	700	700	50	24	5	622	396	36	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Support to the Creation of Self-Employment	Number of jobs created	5	5	5	5	35	35	35	35	4	3	0	24	21	0	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Creation of Self-Employment	Number of jobs created	10	10	10	10	45	45	45	45	14	16	6	31	45	4.7	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Allowances in active measures for the disabled	Number of jobs covered	Indicators included in the measure in Guideline 18								–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Incentive Measure for self-placement of the unemployed	Number of jobs covered	–	0	0	50	–	45	120	120	–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 18 – Promote a lifecycle approach to work *(continuation)*																
Social Action Services Modernisation Plan (INTERREG III Project)	Computer-isation	50%	60%	75%	100%	0	0	0	0	50%	60%	72%	0	0	0	Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Guideline 19 – Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness, and make work pay for job-seekers																
Youth Guidance Methodology	Coverage rate	70%	70%	70%	70%	n.a.				46.80%	69.90%		n.a.			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Guidance Methodology	Coverage rate	70%	70%	70%	70%	n.a.				41.00%	69.40%		n.a.			Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Occupation Programme for the Unemployed	Number covered	250	300	300	300	800	1,000	1,000	1,000	281	289	180	734	742	357.7	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Occupational Programme for Unemployed Workers	Number covered	300	300	300	300	150	150	150	150	271	317	376	122	144	96.2	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Support to Contracting	Number of jobs created	Indicators included in the measure in Guideline 18								Indicators included in the measure in Guideline 18						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Professional Apprenticeships	Number covered	Indicators included in the measure in Guideline 18								Indicators included in the measure in Guideline 18						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 18 – Promote a lifecycle approach to work *(continuation)*																
Full Time Schools	Coverage rate	Achieve a coverage rate of 100%								87.00%	90.00%	92.00%				Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Education
Pre-schools	Coverage rate	Achieve a coverage rate of 95% by 2008								86.80%	89.30%	91.70%				Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Education
Crèches	Coverage rate	Achieve a coverage rate of 40% by 2008								24.70%	26.80%	29.60%				Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Education
Support measures to Children and Young People	Number of children and young people covered	608	608	608	608	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	844	881	–	n.a.	n.a.	n.a.	Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Awareness-creation activities (+ 50 years old)	Number of actions	3	3	3	3	n.a.				12	12	8	n.a.			Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Support measures to senior citizens	Number of elderly covered	5,642	5,857	6,072	6,232	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	5,968	6,202	–	n.a.	n.a.	n.a.	Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira
Regional Network of Integrated Continuous Care Services	Number covered	250	400	500	750	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	152	443	245	n.a.	n.a.	n.a.	Regional Secretariat for Social Affairs – Social Security Centre of Madeira/ /Regional Directorate for Health
Regional Health Plan		n.a.								n.a.						Regional Secretariat for Social Affairs

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 18 – Promote a lifecycle approach to work *(continuation)*																
Green Line		–				–				21	29	12	1.06	1.06	0.7	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Directorate for Work
Regional Plan for Equality of Opportunities		n.a.								n.a.						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Directorate for Work
Qualification of Young People Outside of the Education System	Number covered	1,000	1,000	1,000	0	4,000	4,000	4,000	0	1,030	665	275	3,730	3,475	2,660	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional equivalence of the 13th educational year	Number covered	150	This measure will be substituted by education and training courses from 2006 onwards			500	This measure will be substituted by education and training courses from 2006 onwards			38	This measure will be substituted by education and training courses from 2006 onwards		100	This measure will be substituted by education and training courses from 2006 onwards		Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training/Regional Directorate for Education
Professional Training of Active People (over 50 years old)	Number covered	500	500	500	500	175	175	175	175	750	357	124	190	105	100	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional Training of Active People	Number covered	4,500	4,500	4,500	4,500	1,500	1,500	1,500	1,500	5,250	3,890	1,190	1,515	1,160	995	Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training
Professional Training of Active People (women)	Female participation rate	60%	60%	60%	60%	–				63%	68%	62%	–			Regional Secretariat for Education – Regional Directorate for Professional Training

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)				PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 18 – Promote a lifecycle approach to work *(continuation)*																
Allowances in job creation for professions characterised by gender discrimination	Number of jobs	Indicators included in Guidelines 18 and 19								–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Family Support Programme	Number covered	–	0	0	50	–	150	150	150	–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Equal opportunities Training Module	Number of actions	Cover all Employment and Management Training projects, as well as future training measures,promoted by the Employment Services								9	9	7				Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Employment Actions (women)	Female participation rate	65%	65%	65%	65%	–				69.30%	70%	73.12%		–		Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Inspection actions in the area of equality	Number of actions	n.a.								n.a.						Regional Secretariat for Human Resources – Regional Work Institute
Awareness-creation actions for equality	Number of actions	n.a.								14	31	62	8.28	35.33	8.62	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Directorate for Work
Training of counsellors for equality	Number of counsellors	–								14	–	–	1.19	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Directorate for Work

Measure	Indicators	PHYSICAL TARGETS				FINANCIAL RESOURCES (thousand euros)			PHYSICAL EXECUTION			FINANCIAL EXECUTION (thousand euros)			ENTITY RESPONSIBLE
		2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007 (1st semester)	2005	2006	2007 (1st semester)	
Guideline 18 – Promote a lifecycle approach to work																
Professional Apprenticeships	Number of people covered	300	300	300	1,300	1,400	1,400	1,400	370	392	295	1,188	1,573	735	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Assistance and Guidance	Rate of coverage	35%	35%	35%	35%	n.a.			12.60%	33%					Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Support to Contracting	Number of jobs created	70	70	70	400	400	420	420	60	34	8	292	167	9.56	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Training/Employment	Number covered	200	200	150	150	500	500	500	186	139	93	392	277	123	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Allowances in Programmes creating jobs and self-employment + 45 years old	Number of posts	Indicators included in the measures in Guidelines 18 and 19							21	7	6	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Occupational measure for workers over the age of 45 years old	Number of jobs	–	0	0	100	–	200	200	–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute
Equality of opportunities bonuses in active employment measures	Number of jobs	Indicators included in Guidelines 18 and 19							–	–	–	–	–	–	Regional Secretariat for Human Resources – Regional Employment Institute

MATRIX OF INSTRUMENTS

students needing additional support, but that does not imply school progression being impracticable (even if slower).

The 2007 rate of 8.7% covers 18,731 individuals (in a universe of 215,520 residents), of which 14,636 (more than 78% of the total) are over 60 years of age. Of the remainder, only those outside the limit rate of 1.75% are illiterate individuals capable of being taught how to read and write, which means that literacy policies should be focused on and implemented on approximately three thousand adults between 30 and 59 years of age.

The process of teaching these adults to read and write (the three thousand adults) is being done through the Recurrent Education system but on a "have to do" basis (as they receive the Minimum Income/Social Insertion Income) rather than by their own initiative. This reinforces the idea that the global illiteracy rate cannot be reduced significantly through schooling at an older age but only over time.

As such, the estimated rate is of 7.1% for 2011 and 5.6% for 2015. The figures may be slightly higher or lower (by decimal number) according to the literacy work attainable for the three thousand individuals already mentioned and who are, in 2007, between 30 and 59 years of age.

— The introduction of processes such as the Recognition, Validation and Certification of Skills aims to value the non-formal mechanisms of learning acquired throughout personal and professional life and to acknowledge, in formal terms, the knowledge and skills acquires by adults who did not complete their educational course of action.

There are three Centres for New Opportunities, two of them the responsibility of public offices – the Hotel and Tourism School of Madeira and the Regional Directorate for Vocational Training – and one run by a private entity – the Cristóvão Colombo Vocational School –, to increase school level qualifications of workers by effective acknowledgement and validation of non-official and informal learning processes. As such, and based on the skills and knowledge shown, adults over 18 can increase their level of school qualification through the equivalence of levels to the 4th, 6th and 9th years of school.

It is also possible to obtain equivalence to the 12th year if individuals are over 18 and have a proven professional experience of over 3 years. If the individual does not have that professional experience, he/she may instead prove that he/she has abandoned the school system at least 2 years ago. In 2006, 155 people were covered by this process and the number increased to 800 in 2007.

The vocational training actions helped approximately 4,000 trainees to participate in several training courses to improve their professional skills for an improved professional performance.

The success rate for these courses is estimated at around 90% and the employability indicators at 70%.

In the academic year 2006/2007, 704 young people benefited from these courses and in the academic year 2007/2008, 1,242 young people had enrolled in the courses.

— Special importance is given to the development of educational projects in Information Technology – TIC – and this is seen in the general widespread of these Technologies in the entire school network in the Region, providing young people with tools that facilitate adaptability to the technological changes that have taken place in a Society intended to be of Knowledge and Information.

For this purpose, the academic year 2007/2008 will include in the curricula in 1st year of the 1st Cycle up to the 9th school year Information and Communication Technology (ICT) as a subject and all schools in the Region will have at least one IT classroom.

The ICT in the 1st year of the 1st cycle are offered by the school as an extracurricular activity. In the 2nd cycle, this subject is compulsory and will take place during the Project Seminar period, and will involve the development of a Project needing an IT tool so that students strengthen the knowledge acquired in 1st Cycle Basic School. For the 3rd cycle, and for the 7th and 8th years, ICT is compulsory as a Project Seminar subject and in the 9th year it is compulsory.

However, access to new Technologies by young people should not be limited to school use. It should be encouraged outside the school perimeter and cover the largest possible number of people. As such, the Education Secretariat and Madeira Tecnopólo developed and implemented the "One Family, One Computer" project.

In activity since 2001, this Project provides families with less resources access to New Technologies and fosters and strengthens skills in their use.

Over the last seven years, 6,268 computers were handed out (plus the additional equipment and Internet access). This initiative will be extended to 2016.

— According to 2001 Census, the rate of illiteracy in the Region was 12.7%. The estimated rate for 2007 is currently at 8.7%, meaning a reduction of 4,0 % in 6 years.

The residual value of the illiteracy rate is the result of variable circumstances and cannot be overcome. We estimate that this residual value is around 1% to 2.0%, which is just about the average rate of students with a more significant disability (needing special education) and not the 8% of

In 2007, we estimate that approximately 44,809 children and young people will attend the school system, concentrated as follows: 1st Cycle – 14,539; 2nd Cycle – 8,215; 3rd Cycle – 11,304 and Secondary School – 10,751.

— The CEL Project was developed in the academic year 2003/2004 to promote amongst students an entrepreneurial spirit, cooperation, leadership capacities, creativity, innovation, risk taking and pro-activity when facing problems. The project is developed by 3rd Cycle basic schools, as a Project Seminar class, with a view to developing projects adapted to the surrounding environment, trying to solve social problems in community and business service areas. Students are also encouraged to form partnerships with the community, with local institutions and companies. In the academic year 2005/2006, 5,240 students from 29 schools were involved in this activity, resulting in 262 projects. In the academic year 2006/2007, this number increased to 280 projects and involved 30 schools. The CEL Project covers an average of 5,000 students and 220 teachers in each academic year.
— According to the CENSUS, in 2001, the Region had 50% of early school leavers for young people aged between 18 and 24 who had not completed the 12th year.

Still in 2001, the young people aged 18 to 24 (21 years old in average) who confirmed this fact had already left school two years before, that is, in 1999. On the other hand, they had begun school fifteen years before, in 1986, when they were 6 years old.

From 1999 (when school leaving became a reality and was measured in 2001) to 2007, the Region developed in terms of Education System. Gross school rates for Secondary School increased from 79.3% to 95.9% (academic year 2005/2006) representing a 16 % increase of that rate. This rate leads us to believe that, in 2010, figures for early school leavers will come close to (or even below) 35%, and this can be confirmed by the next CENSUS.

To reinforce this estimate, in the last 8 years Secondary School became available in all municipalities in the Region (offering the possibility of longer and more accessible schooling to all young people). The implementation of Education and Training Courses as an alternative school possibility for young people over 15 years of age helped towards reducing the risk of abandoning school and/or failure rate in schools.

Education and Training Courses began in the academic year 2004/2005 with 5 courses and developed into 90 in the academic year 2007/2008, covering 1,252 students. They entitle students to a double certification: a vocational qualification level (Levels I, II and III) and schooling (6th, 9th or 12th year of schooling).

Social dialogue and collective bargaining play a fundamental role in establishing wage costs. The role of social partners is crucial in this dialogue.

Priority III: Increase the investment in human capital through better education and skills

Guideline 23 – Expand and increase investment in human capital

Guideline 24 – Adapt education and training systems in response to new competence requirements

To participate fully in the employment market throughout the individual's lifetime requires a responsible collective attitude of Companies, the State, Families and Workers to provide answers geared at the professional qualification.

These answers may be found, in a primary phase, in the educational system and at a later stage through the acquisition of multidisciplinary knowledge and skills enabling flexibility and adaptability to the changing labour market, which must be acquired over time. However, we must not oversee the fact that a proactive attitude, a constant search for personal and professional improvement contributed a lot towards the fast social and professional integration of the individual. This is called empowerment.

— One of the ways of preventive action on future limitations that hinder the acquisition of basic skills or faster learning processes and reducing the number of workers with less schooling/vocational training is to promote interest in knowledge. As such, it is extremely important for children to attend school from a very early age.

To enhance basic education and at the same time help families in reconciling private and professional life, children between 3 and 5 years of age are accepted into the Pre-School system. In the academic year 2006/2007 the coverage rate was 85.8%, meaning that 8,113 out of 9,458 children of that age group benefited from this measure.

In 1994, the Full Time Schools were introduced for 1st cycle children aged between 6 and 10. Further to normal subjects, these schools sponsor other subjects to enhance a richer curriculum.

Currently, Full Time Schools cover around 92% of all children in the 1st Cycle, an increase of 2 % compared to the previous year. In absolute terms, and for the academic year 2005/2006, 13,513 of the 15,015 children of the 1st Cycle attended these Full Time Schools, and in the academic year 2007/2008 this number increased by 151 children.

which approves the budget for the Region for 2004. In effect, the economic activities in the traditional productive sector of the Region, namely embroidery, tapestry and wicker work, are taxed at 17.5%.

Guideline 22 – Ensure employment-friendly labour costs and wage-setting mechanisms

The fulfilment of this guideline depends mostly on the resolutions adopted in terms of tax, labour and social protection, the definition, development and implementation of which depend on the legislation produced in-country and which applies to the Region, with possible adjustments.

Considering the need to maintain the intervening capacity in labour negotiations, the Region has adapted national legislation to guarantee specificities and competences of the social and economic regional model, securing a line of development anchored on stability, trust and social dialogue.

The Region has the authority to intervene in collective bargaining processes, under identical terms to those of the Ministry of Labour and Solidarity Services, as well as the responsibility of regulating working conditions through administrative processes. As usual, in 2006 collective bargaining took into account productivity, financial capacity of businesses as well as market trends. Throughout 2006 six collective agreements were signed.

The main economic sectors of the region – hotels, civil construction, commerce and services, transport, etc. – have regional associations which negotiate their collective work contracts in a regional context and intervene as social representatives in the various aspects of labour relations. There are 38 specific regional collective contracts, covering approximately 35% of all instruments applied in the Region, covering approximately 78% of workers who thus have their situation settled through collective bargaining.

Concerning work pay in Madeira, current monthly minimum pay is 2% higher than national forecasts. Furthermore, the average pay of workers in the Region is approximately 99% of average national pay, and higher than in 17 of the 19 Portuguese districts.

In past years, we have witnessed the increase of effective salaries, both through the direct action of parties in collective contracting business processes and the administrative reconciling intervention by the Regional Government, as well as through the update of the region's minimum wage. Both in 2006 and 2007 the minimum wage was 2% higher than in the rest of the country, in order to encourage on one hand the general increase of conventional pay agreed on by the social partners in the collective bargaining process and on the other hand to enable the improvement of wages in less favoured sectors and in lower level wages.

investment's relevant applications to be deductible from taxable amounts, exemption on municipal tax property and Municipal Tax on Transfers and, finally, exemption from stamp duty.

In 2007, the Regional Decree no. 6/2007/M, 22nd August, governing the Regional Legislative Decree no. 18/99/M, 28th June, with amendments introduced by the Regional Legislative Decree no. 17/2006/M, of 23rd May, adapts the tax benefit in contractual schemes to regional specificities. These tax benefits foreseen in Article 39 of the Statute of Tax Benefits revoke the Regional Decree no. 29/2000/M, of 27th April.

This new diploma governs the temporary tax benefit schemes of a specific and nature already in force, applicable to investment projects relevant for the regional economy, for example, in terms of job creation, innovation and modernisation of productive units and the environmental and urban re-qualification.

The Region has made a tremendous effort in promoting development centres that enable job creation and the settlement of population. It has also set up several business parks. By the end of 2006, approximately 250 jobs had been created by the companies already settled in the new business parks, the construction of which was sponsored by MPE - Madeira Parques Empresariais, Sociedade Gestora, S.A. which represents about 8% of the total number of jobs expected to develop until the end of 2008 (3,000), a rate below the initial estimate. Although that target is still realistic, we expect it will take place at a later stage, probably in 2010.

The positive discrimination of projects developed in some business parks are related to the need to promote, expand, rationalise, modernise and diversify economic activities of companies located in less favoured areas, to encourage new companies to set up in those areas.

The Regional Government of Madeira, in association with MPE - Madeira Parques Empresariais, has been developing devices to attract companies to establish themselves in business parks, the conclusion of which waits for the following measures: better accessibilities, pavilions, assignment of right of use, transfer of rights of plots and financial incentives and tax benefits

The taxation on collective earnings is one of the instruments that provide a greater investment as it implies more innovation and, consequently, an improvement of people's qualifications.

The objective was to maintain the tax in force in the Region for 2006 lower than that of mainland Portugal. By maintaining the IRC rate at 22.5% in the Region, we have been able to maintain the 10% difference between the IRC in the Region and the rate for the mainland, which was around 25%.

We also have to refer that the IRC rate has been reduced to 17.5% for the traditional activities in the Autonomous Region of Madeira, as provided for in article 12 of the Regional Decree-Law 30ª/2003/M, of 31st December,

developing the business spirit of unemployed enrolled in the services and has promoted 3 courses in 2007 involving 41 people.

The Centre for Company Formalities has a functional model identical to analogous entities acting at a national level, aimed at simplifying and reducing the administrative burdens associated with creating new businesses. Its objective is to bring business support services closer to the public by decentralising public services and services supporting the business sector. From its set-up in April 2004, until the end of the current year, 1,678 companies were established through the traditional processes, taking an average setting up time of 8 days. A fast company set-up service (Empresa na Hora) was also created in April 2006, enabling the immediate constitution of partnerships at a single-point service desk. More than 933 companies were established through this system, taking an average setting up time of approximately 1 hour and 12 minutes. The objectives for 2007 are:

- To develop a help desk for the National Institute of Industrial Property.
- To expand the action to a wider range of services supporting the entrepreneur over his company's lifecycle.
- To reduce progressively the average company setting up time.

Still within the area of company set-ups, it is important to mention the SIPPE-RAM programme created by Regional Decree Law 21/2000/M, of 21st August, seeking to enhance the technical and technological capacity and to modernise the physical structures of micro and small companies. The intermediate assessment survey of the POPRAM III led to the adjustment of the SIPPE-RAM, governed by the regional Decree Law 22/2004/M, of 12th August, with some amendments, namely the support provided to average-sized companies, the increase of eligible investment to enable a more comprehensive influence according to types of companies and investments to be made. This programme was in force from 2000 onwards and final applications were received on the 31st December 2006. A total of 794 applications were approved, for a total investment of 115,666,665 euros and we estimate a total of 2,557 jobs, of which 1,223 will be taken up by women.

To support investments in productive and units relevant for the regional economy and that help create jobs and contribute to stimulate technology innovation, Regional Decree Law 17/2006/M, of 23rd May, provides for tax incentives for companies that develop activities in vital sectors for the regional economy and that invest in fixed assets. This type of incentive is increased when referring to companies located in business parks and the benefits lead to tax credits with respect to a percentage of the

representatives; deliver an opinion on industrial licensing processes and to participate in the inspections, approve Level III and Level V technical courses on safety and health at work; award level III and Level V vocational aptitude certificates to safety and health technical staff, and to the beginning of the new process of publicising and registering the election process of workers' representatives for safety and health at work. As part of these safety and health actions, the following must be highlighted for their great impact:

- Celebration of the following days: "Regional Day for Safety and Health at Work", "National Day for Prevention and Safety at Work" and the "World Day for Safety and Health at Work". Three companies were present in the commemoration of the Regional Day for Safety and Health at Work, which involved 180 collaborators.
- A seminar on "Development and Maintenance of a Safety Culture" involving 80 participants.
- Guided visits to company administrators and human resource departments to disclose the measures on the organisation of safety and health actions at work.
- Two seminars on the organisation of safety and health actions at work, attended by over 140 participants, targeted at company directors or area technical staff.
- A seminar included in the events of the 2006 European Week on **"**Growing in Safety**",** attended by 180 company leaders and workers of approximately 90 companies and services.

To connect workers' rights with the increasing capacity of business adaptation, the three-party structured Centre for Work Reconciliation and Arbitrage was formed to solve individual conflicts, as established by the Regional Decree-Law 45/2006/M, of 24th August, and is currently under implementation.

Market segmentation is also counteracted by the training of less qualified people and the acknowledgment of skills so that we may develop a society based on knowledge.

The active employment policies and social protection play an important role in "anticipating and managing actively and positively the redistribution processes with no fixed term", taking into account a balanced flexibility between work and safety at work. The active policies include the Creation of Self-Employment, Local Employment Initiatives, Support to the Creation of Self-Employment and Support to Contracting, which enabled the development of 77 new jobs in 2006.

The Regional Employment Institute is actively involved in the development of Management Training Courses as part of the objective of

Guideline 21 – Promote flexibility combined with employment security and reduce labour market segmentation

According to the social and labour Indicators Bulleting for 2006, the majority of employed people, approximately 79,000 (representing 82.1% of employed people) had permanent contracts and 14.5%, (14,100 workers) had a temporary contract (16.3%).

Although considerable efforts have been made in active policies and training for qualification, market segmentation is still significant. This segmentation leads to a process of job rotation which, in turn, can also lead to less training in human capital by the companies. To reduce segmentation, we need to extend labour relations so that human capital increases, the company improves its productivity and the worker can earn a higher salary.

The improvement of workers' adaptability and market flexibility are also related to modernisation of the social system. This issue is dealt with in Guideline 18.

To counteract market segmentation, it is important to fight against undeclared work. In 2006, 10,484 control actions in companies and commercial and industrial establishments were carried out by the Regional Work Inspection in the Region as part of this plan. As a result of the actions, 2,553 processes were investigated with 730 judicial decisions being taken.

The majority of inspections affected the following areas of activity: Civil Construction, (4,356), General Commerce, (2,112) and Hotel and similar services, (1,972). The Civil Construction sector registered the highest number of offences (312 processes), followed by Commerce (134 processes) and Hotel and similar services (128 processes).

The Regional Work Inspection was co-helped by the inspection actions of the Social Security Centre of Madeira, with 675 inspections carried out in 2006 and 8 beneficiaries found to be in an irregular situation.

Several actions to reduce the incidence rate of work accidents took place. In terms of work accidents, 6 investigations on fatal work accidents were prepared in 2006. These accidents occurred in Civil Construction (3), Municipal Administration (1), Banking Sector (1) and Sledge Drivers (1).

Although the Region shows favourable indicators with respect to work accidents, this should be seen as an encouragement to continue the development and implementation of measures to improve health conditions, safety and health at work in the Region, enabling proactive and preventive measures in the fight against work accidents.

Several intensive actions continued to take place in 2006, particularly in the Civil Construction sector, with constant control interventions on safety conditions at worksites.

Safety actions involve the following activities: provide information on safety and health at work to trainers, students, workers or company

There are no records for incoming employment.

— The promotion of immigrant inclusion is ruled by government approved legislation, applied to the Autonomous Regions, aiming for the full integration of foreign citizens, by granting permanent residence Visas or renewing temporary visas and allocating financial benefits (family allowance, unemployment benefit, social insertion income).

The new legislation, in force as of August 2007, simplifies the permanent scheme of the foreigner citizen on Portuguese territory, whereby a temporary residence permit is given to foreigners holding qualifications adjusted to the job offers established on an annually basis according to the real manpower needs in Portugal. On the other hand, foreigners living in the country for over five years receive a personal long duration status which allows them to travel, live and work in any European member country.

This new Law aims to fight false schemes involving residence permits, false marriages and the traffic of adults and children.

At the end of 2006, provisional figures refer to 6,734 foreign citizens living in the Region, and the following had been issued: 5,627 residence permits, 553 residence permit extensions and 554 long term visas.

The Foreign Nationals and Borders Service in the Region supervises and controls entry and illegal permanence of foreigners through individual actions and in cooperation with other authorities. These control actions take place in the harbours in the Region, Madeira International Airport and in several companies.

These actions led by the Foreign Nationals and Borders Service contribute to the full integration of immigrants in our society, particularly in regard to the acknowledgement and exercise of immigrant rights, as well as to the dialogue and interaction between all intervening parties in the migration process.

— The Empreg@r site Project is a virtual space enabling free of charge employment offers and adverts, information on employment programmes fostered by the Regional Employment Institute and information on vocational training courses. There is a personal area where each user can update personal data and even their CV. Employers can submit their offers online and they also have a private space to update their data.

This portal is meant to be a network to ease contacts between the staff/users of Employment Clubs and Employers/Training.

In activity since February 2007, this is a DTIM initiative – Regional Association for the Development of IT's in Madeira, the development of which was done with the assistance of the Regional Employment Institute.

granted by other public entities, banks, business associations, entities responsible for licensing activities, awareness towards hiring disabled people, public entities responsible for disclosing duties chargeable to Social Security and Tax Authority, as well as 34 financially supported sponsor stands as part of the employment measures fostered by the Regional Employment Institute.

Unemployed people looking for a job were able to access the various services, namely: information on employment measures, access to enrolment, information and vocational guidance centres and the EURES network of the Regional Employment Institute, access to training offers of 11 vocational training establishments and access to employment offers by 14 employers (further to the ones provided by the Regional Employment Institute).

Four workshops and six conferences on entrepreneurship and a seminar on Social and Inclusive Economy.

This Fair totalled 9,502 visitors.

— As part of the modernisation process, vocational training public services offer an online service in their website, with their training offers and the possibility that trainees have of carrying out their traineeship in Region companies or in other European Union countries, through the Eurodisseia Programme.
— Several surveys on vocational training aiming to improve the relation between vocational training and labour market requirements and to update both the educational and the training systems to meet new labour market needs were carried out by the Regional Directorate for Vocational Training, as follows: Survey on Qualification Needs of Micro-Businesses, Survey on the Implementation of Professional Training Actions, Survey on the Insertion in Active Life of Ex-trainees of Qualifying Courses and the Observation Survey on the Insertion Itineraries of Ex-trainees of Qualifying Courses.
— The Eures network is promoted through the different Public Employment Services of European Union countries. This network allows the mobility of workers from one country into another, supported by the different public employment service counsellors, using the Eures portal easily accessed by European citizens and employers in the European area, submitting CVs and job offers, respectively.

As part of the EURES network, 284 people were individually assisted, resulting in 300 external applications.

Sixty eight candidates applied for mobility within the European Union and 9 candidates moved out of the Region to the United Kingdom.

— The implementation of continuous improvement processes in the services provided to the unemployed candidates and the employers, which is then reflected on the increased satisfaction felt and on the human resources that work in the Regional Employment Institute.

The fact that job offers are available online provides independent and fast access to all existing job opportunities in the Regional Employment Institute, allowing those looking for a job to adapt their profile to job offers that were not included in their first choice when they accessed the public employment services for the first time. On the other hand, employers can also consult the candidate's availability according to the profession desired.

A new IT application is being tested in 2007 – Online Forms, allowing users registered in the Regional Government Portal to submit their applications to the self-employment programmes – Self-Employment Development, Local Employment Initiatives, Support to Contracting and Support for Creation of Self-Employment – the procedures of which will be done online, from the interview on the management capacity of sponsors through to the technical viability analysis. Users may follow-up their processes at any given time.

Similarly, employment programmes fostering work experiences with limited duration, Professional Training and Training-Employment, will be subject to the same IT application procedures.

— Participation in fairs, such as Expo-Madeira 2006 and Expo-Porto Santo 2006, aim to make people aware of the services provided by the Public Employment Services part of the Regional Employment Institute, and to publicise products and services supplied to companies in different activities, to encourage employers to use the Public Employment Services when selecting company reinforcements and to inform them know financial support available for hiring/training unemployed workers.

Due to the variety of visitors, these fairs are also used as a means of promoting employment for unemployed people wishing to create their own employment/company or to obtain training/temporary work experience or even to access the Eures Network to obtain mobility within the European area.

— In 2006, the Employment and Entrepreneurship Fair, sponsored by the Regional Employment Institute, aimed to attract the different entities and activities involved in devising and implementing business projects, listed as follows: employment measures directed at the development of self employment /company fostered by the Regional Employment Institute, incentives to the development of companies

— With respect to the TELERUP, concluded in 2006, a telework resource centre was formed for the disabled, and this is still in full activity under the supervision of the Madeira Tecnopólo entity, as this IT tool works connects the teleworker and the labour market. In this centre, the young people with disabilities experienced telework.

The Regional Directorate for Special Education and Rehabilitation aims to form, in the academic year 2007/2008, an Information and Support Unit for the Disabled. This unit is anchored on the development of awareness campaigns and aims to provide information on the rights and duties of the disabled person, forwarding it to private and official entities in the Region. This service will also support the Special Education and Rehabilitation technical staff, schools and population in general.

The plan for a Centre of New Opportunities for the Disabled is also in prospect to enable this group of people to have their aptitudes and professional experiences acknowledged for validating competencies.

— Various changes in the social benefit scheme and tax scheme: a new unemployment protection scheme, a sickness protection scheme, the suspension of access to early retirement pensions at 55, the reduction of tax for tax payers with lower incomes, the new retirement scheme for civil servants so that it resembles the general Social Security scheme of other employees. All these have acted as work incentive mechanisms and/or mechanisms discouraging inactivity.

To reduce the differences in the distribution of income, to strengthen social cohesion and increase quality of life of the less favoured population, the Regional Government of Madeira has applied lower Personal Income tax rates on the lower brackets, thus promoting the increase of the relative difference between the taxes in mainland Portugal and the rates in force in the Region, with the exception of the higher tax brackets.

Guideline 20 – Improve meeting labour market costs

The modernisation process of the Public Employment Services in the Region is based on two distinct references:

— The use of ITs and communication to obtain a virtual proximity between the Regional Employment Institute and the Target-Groups. The use of ITs and communication has enabled the development of the Regional Employment Institute website, where users can access the various services provided according to the target-group (Unemployed, Employers, Vocational Information and Guidance and Unemployment Protection) as well as filter the contents according to their needs;

processes linked to the Social Insertion Income. These actions involved 110 trainees.

— Further to the employment measures fostered by the Regional Employment Institute, there is also the Regional Action Plan for Inclusion, promoted by the social protection scheme and social work, that aims to promote, on a wide-scale basis, joint actions to allow disadvantaged people to access resources, rights, goods and services, whilst fostering equal opportunities in social participation, in a society where quality and cohesion have been improved, and contributing towards the eradication of poverty.

As part of this plan, the social protection instrument – Social Insertion Income – aided 7,401 beneficiaries in 2006. Approximately 83% of these beneficiaries entered an Insertion Programme focused on Education, Social Work, Health, Employment and Vocational Training.

In 2006, 168 beneficiaries no longer benefited from this measure as they entered the labour market, 79 attended Vocational Training Courses and 110 attended Social and Family Training Courses.

In June 2007, 2,620 families benefited from this measure, which represents 7,622 beneficiaries.

— Inclusion in active life by people with disabilities is supported by measures and actions that provide them with skills and knowledge to enable their rehabilitation, integration and participation in society. Efforts undertaken are listed as follows:
  — In 2006 and 2007, 132 people with disability were supported by vocational training courses, and 37 found job placement.
  — The development and implementation of pre-professional and vocational training programmes for people with disability, as part of the telework project, which involved 5 trainees, equipping them with skills for the labour market;
  — Activities developed under the Madeira Digital Project – Project 002-SIEER, special education class-rooms were equipped with IT and communications equipment, enabling 1,229 hours of training in ITs for users, parents, teachers, technical staff and other collaborators.
  — Conclusion of the ALPIZPA Project that aimed to create a sales network for products manufactured by people with disabilities from the three autonomous regions (the Canary Islands; the Azores and Madeira). In Madeira, several sales actions took place, including sales, exhibitions and fairs to promote and sell the products. However, the project did not complete one of its components, which was the set up of a point of sales for the products in the Region.

— Throughout 2006, 2,408 were supported by the Youth Guidance method, which represents a coverage rate of about 69.9 %.

54 % of young people found a job, of which 29.1 % were placed in Employment Programmes or by adjusting offer and demand and 25.7 % were self-placed.

44.2 % of young people involved received some sort of technical support, for instance information, vocational guidance or general information meetings.

The inflow rate for long term unemployment was 26.8 %.

— The implementation of the Guide method in 2006 showed that:
  — 4,901 adults received support, representing a coverage rate of approximately 69.4 %.
  — 48.7 % of adults found a job, 23.1 % of which were placed in Employment Programmes or by adjusting between offer and demand and 26.5 % were self-placed.
  — 49.7 % of adults received some sort of technical support, for instance information, vocational guidance or general information meetings;
  — The inflow rate for long term unemployment was 24.2 %.
  — The result of proactive employment measures: 77 new jobs in 2006, under the measures Support to Contracting and Support for the Creation of Self-Employment /Company.
— One of the forms of Active Employment Policy is found in the employment measures promoted by the Regional Employment Institute, which focuses on creating jobs for the more vulnerable.

These measures are used as insertion/reinsertion measures in the labour market and they aim to promote an effective social inclusion. The mechanisms focus on particularly disadvantaged target-groups – young people looking for their first job, long term unemployment, unemployed people over 45 – or on individuals at risk of social exclusion, notably the disabled, beneficiaries of the Social Insertion Income and ex-drug-addicts.

In 2006, the outcome of these employment measures revealed that 60 unemployed people with those characteristics received support, Insertion Companies and Visa and Work.

— During the year, the offer of vocational training courses gave 64 unemployed adults with little qualification the opportunity of reducing their lack of school and professional qualifications, increasing their opportunities of employability by attending adult training and education courses and training for unemployed adults.
— Another area of action involves the support to vocational training courses for people with insertion difficulties, most often through

On the other hand, a system for processing and managing alphanumeric and geographic information is also being implemented. This will enable the management and modernisation of the Social Work Services in Region and the globalisation of the IT system in all municipalities by 2008. We expect that in 2007 the process Training Actions for Social Work IT users will continue while the system is being implemented in the different municipalities.

Guideline 19 – Ensure inclusive labour markets, enhance work attractiveness and make work pay adjusted for job seekers

Both the economic evolution of the country for the past years and the unfavourable international context have impacted negatively on the retainment of existing jobs. The growth rate of new jobs is below the desirable rate.

At the end of 2006, 8,464 users had enrolled in the Regional Employment Institute, of which 4,353 were women, representing an increase of 1,233 when compared to the same period. This increase is similar to that of Mainland Portugal and European Union countries.

At the end of the first semester in 2007, 8,341 unemployed had enrolled in the services.

Prevention and promotion of job creation developed by the Regional Employment Institute are based on two distinct guidelines:

— Youth Guidance method (early detection of young people's unemployment before a 6 months enrolment period elapses) and the Guide method (individual support of adults before they reach 12 months enrolment). These methods provide counselling and present good practices while looking for a job and/or promote its continuance (preventive measures) and, whenever possible, enable a work/training experience (by participating in active, limited duration employment measures sponsored by the Regional Employment Institute) or an effective placement in the labour market or in any other measure that supports employability. Active employment measures include: Vocational Apprenticeships, Occupational Programme for the Unemployed, Occupational Programme for Subsidised Unemployed and Employment Training;
— Employment promotion measures. Set in the proactive employment measures developed by the Regional Employment Institute, they aim to provide those unemployed people revealing business spirit with technical and financial support to create their own business/company.

day centres, social centres, home assistance services and TeleAlarme service.

Support structures for the elderly are evolving in a positive sense, and this is also the result of the cooperation between the Social Security Centre of Madeira with the Private Social Solidarity Institutions and Charities. In 2006, this action took the form of 21 Old Age Homes, 26 Day Centres, 28 Social Centres, 2 Homes and 1 Night Centre for the Elderly. In 2006, the Old Age Homes cared for 945 elderly, the social centre for approximately 1,308 elderly people, the Day Centre for 620 and the Night Centre for 12 elderly people. Currently, there are 26 Day Centres and 28 Social Centres, subdivided into Private Official and Private Social Solidarity Institutions, catering for 1,928 elderly people. In December 2006, the Telealarme Service provided support to 84 elderly people and 83 elderly people in the first semester in 2007. By December 2006, the Network of Integrated Healthcare Services had provided support to 443 elderly people and for the first semester 2007 the number of elderly people helped was 245. In December 2006, the Home Assistance Services aided 2,988 elderly people and 3,030 in June 2007. Further to the Day Centres and Social Centres, 6 Community Centres also developed activities in the Region in December 2006, involving 257 elderly people. For 2008, we estimate the set up of an old age home for 36 residents.

Until 2010, a further 10 Old Age Homes are expected to be in full activity (two of which are undergoing refurbishment), as well as 12 Day Centres, 2 Social Centres and two units for Disabled Adults.

In terms of the Network of Integrated Healthcare, 443 users were supported in 2006 and until the end of the first semester in 2007 the number of people helped was 245.

The national project "Recreating the Future", in anticipation for retirement, is undergoing analysis and is being adapted to the Region's context. This project is based on development and lifelong learning principles and aims to promote preparedness for retirement through personal, social and business development.

Several physical activities were implemented, such as the Grandparents' Day and the Day of the Elderly, which foster the acquisition of knowledge and healthy lifestyle habits, new skills and a greater participation of the elderly by encouraging them to become involved in an active aging process and in society

National legislation concerning labour legislation on unemployment and disability protection schemes and the Social Insertion Income have been implemented in the Region as part of the modernisation process of the social protection scheme, helping to make work attractive and compensatory. There are also projects on social economy to help the communities which resulted in two insertion companies opening in 2006.

- 7 training actions on the European Year of Equal Opportunities for All, a UGT/SINTAP venue (General Workers' Union), involving 72 trainees, 5 men and 67 women,.
- The dissemination of the national award "My School in the Fight Against Discrimination" in schools in the Region, promoted by the representative of the Regional Secretariat for Education in the Commission, the aim of which is to reward the best class work on ways of fighting the various sorts of discrimination (various types of discrimination, equal treatment and equal opportunities).

A set of supporting structures are available to facilitate the reconciliation between private and professional lives and the Region has developed support instruments through Day Nurseries, and Pre-Schools, Full Time Schools and social structures to support children and young people.

In September 2007, 2,650 babies aged 4 to 36 months enrolled and attended private and public Day Nurseries. This corresponds to a coverage rate of 33.5% with respect to the estimated number of 9,913 babies within this age group.

Also during the same period, 8,100 pre-school aged children (3 to 5 years old) enrolled and attended public and private Pre-School structures, corresponding to a rate of 87.3 % with respect to the estimated number of 9,276 children within this age group. The estimated number of children is based on the number of registered births and not on the calculations from the National Institute of Statistics, which is rather less and determines that the pre-school rates should be 94%.

On the other hand, Full Time Schools achieved a coverage rate of 92% of students attending basic education 1st cycle schools (children between 6 and 10 years old) and pre-schools, and we estimate full coverage by 2008, with a total of 114 schools. Another objective to be attained in the long term is the expansion of the full time school system to cover the 5th and 6th years, involving children aged 11 and 12.

In 2006, social structures for school-age children and young people included 15 Community Free Time Education Centres and 13 Community Centres, involving 881 children and young people in leisure and educational activities, for example sports, social and housecraft activities, art, amongst others. These numbers include Community Free Time Education Centres and Community Centres from both the Social Security Centre of Madeira and from Private Social Solidarity Institutions working in cooperation with the Social Security Centre of Madeira. The Region currently has 10 Free Time Education Centres and 13 Community Centres.

The Social Security Centre of Madeira plays an important role in the conciliation of professional and family life by implementing measures that include several elderly-oriented services, namely homes, night centres,

a learning unit on equal opportunities. In 2006, and similarly to previous years, the combination of these measures with vocational training measures, has enabled rates of participation by women in employment measures of approximately 70%, (a 10% increase compared to stipulated targets) and in vocational training actions of 68% (a 3% increase compared to stipulated targets).

The Regional Employment Institute has raised awareness to equal opportunities by including a unit on the issue in 9 training actions, with a practical component in a work context carried out in 2006.

The Regional Secretariat for Human Resources has played an important role in the area of equal opportunities and, through the Regional Committee for Equal Opportunities in Employment working within the Regional Employment Institute, has developed awareness campaigns towards equal opportunities to alert to the need of changing mentalities in equal opportunities between men and women.

One of the instruments implemented was the toll-free number (green number). From 2005 until the first semester in 2007, several calls were made to this toll-free number, which provides information on working parents' rights, equal treatment, non-discrimination at work and parent protection.

Approximately 102 participated in the "Reconciliation of Work and Family Life" Seminar, which took place during the commemorations of the International Women's Day.

As part of the "Violeta Project" – Macaronésia Cooperation Network for Equal Opportunities, the following activities were carried out:

- 11 training actions and 10 awareness campaigns, on "Promotion of Gender Equality – Women and Men", presented to several entities, Associations, Unions, Vocational Schools and Regional Public Administration. The number of trainees involved was 335, of which 191 were women and 144 men.
- The 2nd Madeira Region Conferences involving 7 men and 30 women, totalling 37 participants.

The following instruments were also prepared as part of the same project: 1st and 2nd Resource Guide, 4 Guides on Equal Opportunity, Guide for Actions on Equal Opportunities between Men and Women in the Macaronésia area, Practical Guide for the Development and Coordination of Equal Policies between Men and Women at local level.

Being this the European Year of Equal Opportunities for All, the following actions have already taken place in this semester:

- 50 Awareness campaigns in Vocational Training Schools, involving 851 trainees, of which 520 were women and 331 men.

annual events "Youth Week", "Training Forums" and the "Youth Forum" aimed at developing innovation and investing in non-formal youth education. Other events include a "Film Cycle", "A Game at the Conference Room", "Used Book Fair", "Collectors Fairs", "Crossing Book" and "Theme Exhibits".

The Road Show rs4e is another project for young people that is part of the enhancement action of the business spirit carried out mostly in schools, and is developed by the Business and Innovation Centre of Madeira. Set as a partnership involving various public and private entities, its main objective is to allow young people between 16 and 25 to contact, first-hand, the fascinating world of business through the concept "learning by doing". The rs4e enables participants to discover the business characteristics within themselves, develop different ideas, analyse new business opportunities and contact different marketing techniques. Further to classroom activities, students are involved in the "Entrepreneur for one day" outdoor activity and, as a group they prepare and present a business plan. The rs4e involves 800 students every year, in 19 schools in the Region

Women represent yet another group presenting particular specificities and difficulties with respect to access to employment and consequent permanency. Despite the great increase of women participation in the labour market, their economic importance and professional participation in various areas, gender gaps still persist. Along these lines, the intensification of training and incentive programmes and measures are fundamental to enable equality between men and women.

At the end of 2006, women represented 46.7% of overall active population (124.943 individuals), of which 53,774 are employed, according to data from the Regional Directorate of Statistics of Madeira, representing a variation of 0,6 % less than in 2005.

In the second quarter of 2007, women represented 47.2% of the economically active population (117,148 individuals), representing 2.9 % more than in the corresponding period and 0.6 % more than the previous quarter. Although the participation of women in the labour market is increasing, leadership is still controlled by men.

The Employment and Vocational Training services of the Region have played an essential role in policy-making aimed at promoting gender equality. The result of these efforts is seen in the creation of more jobs filled by women and at the same time favouring their qualification, in order to promote access to better jobs

Employment encouragement measures developed by the Regional Employment Institute have taken equal opportunities into account, by awarding incentives and bonuses when these equality situations are effective. They have also included in all measures involving training actions

integration rates due to the fact that young people have a double school and professional qualification. The integrated education and training offer in the Region for young people, at any school level, involving public and private entities, has enabled the permeability between the educational and the training systems.

Actions developed for the participation of young people and adults in training actions are not only combined with Guidelines 23 and 24 but they also reflect the concern in providing young people, who are away from the school system and have no qualifications, with the opportunity of obtaining school qualification and professional qualification. In 2006, approximately 820 young people took part in these training activities that conferred double certifications, and 665 young people were involved in professional qualification courses.

In terms of a personalised supervision to young people, aimed at making them aware of the importance of personal and professional skills throughout the processes of transition into active life, the Regional Employment Institute supports job seeking, vocational and professional guidance. In 2006, 33.3% of young people enrolled received support in professional counselling.

The Professional Apprenticeships programme must be highlighted in the active measures aimed at combating unemployment among young people. This measure used to combat qualified unemployment has had a significant increase of participants since 2000 and a good post-apprenticeship placement. In 2006, 392 trainees, mostly with levels IV and V qualification, participated in this action.

As part of other projects aimed at young people, the Regional Directorate for Young People continued various projects and actions for young people in 2006:

- The promotion of healthy free time activities by young people, through regional initiative programmes "Youth Volunteer Work", "Youth Training Scheme" and "Active Youth", all of which, in this order, aim to stimulate the assistance spirit amongst young people, contribute to their future placement in the labour market and promote future professional activities related to new IT technologies, scientific investigation and business spirit.
- The promotion of active citizenship amongst young people, supporting activities part of the "Youth" community action programme or regional initiatives involving internal or mainland travelling, as well as visits from association managers or specific national instructors.
- The organisation of various events for young people to stimulate active participation of young people in citizenship, highlighting the

- The **Professional Apprenticeships** project must be highlighted as an enhancement measure for the efficiency of mechanisms supporting the transition of young people into active life. This measure has provided young people with intermediate and higher level qualifications with a first approach to the labour market, and consequent easier future integration in the labour market. In 2006, 392 young people participated in these measures.
- By promoting labour market placement, the Regional Employment Institute stimulated the effective contracting of young people looking for their first job, long term unemployed, and people over 45 and disabled through the **Support to Contracting** measure. This involved the participation of 34 unemployed people.
- Another project worthy of reference is the **Training-Employment** Project that aims to support the adaptation of unemployed enrolled in the Regional Employment Institute to new jobs, through the development of training in real work contexts, thus enhancing the incentive mechanisms for the vocational training. As a result, 139 people participated in these measures.
- To avoid withdrawal from the labour market and long term isolation by many of the unemployed enrolled in the Regional Employment Institute, other Occupational Programmes were developed in 2006: **Occupational Programme for the Unemployed** and the **Occupational Programme for Subsidised Workers**, involving 606 people.
- Training actions in "management", with a view to stimulating basic training and management capacity for future entrepreneurs, as well as supporting those promoting self-employment initiatives, in consultancy and counselling. Since 2005, 54 trainees have participated in these actions.

Overall, the employment measures implemented have involved 1,274 unemployed and enabled the creation of 408 jobs.

Guideline 18 – Promote a lifecycle approach to work

Unemployment registered in the Region at the end of the first semester of 2005 reveals that young people represent 18.1% of total enrolled unemployment (8,341). Of the 1,513 unemployed young people, 57.6% were female, 88.2% had enrolled less than a year before and 22.2% were looking for their first job.

Transition of young people into active life has been confirmed by the follow-up statistics to entry into the labour market, revealing excellent

At the end of the first quarter in 2007, the number of unemployed enrolled in the Regional Employment Institute decreased 6.2% when compared with the beginning of the year.

During this period, men represent the majority of enrolled unemployed, with a total of 50.5%.

With respect to the degree qualifications, 54.3% of individuals seeking employment have a maximum qualification of the 1st and 2nd cycle of basic education, which can hinder their integration in the labour market.

In terms of age groups, the majority of the unemployed continue to belong to the adult group (age equal to or above 25) covering a total of 6,828 individuals. The evolution of young people was much more favourable, with a decrease of approximately 13.7% in relation to the beginning of the year.

Due to the increase of the unemployment rate (even though the increase is not very high) and the inexistent employment growth, active employment measures have been developed over the past years to guarantee employment.

One of the areas of intervention of the Regional Employment Institute has focused on specific segments of the population with greater difficulties in solving employment issues.

The intervention carried out in 2006 on active employment measures involved:

- Programmes aimed at the economic and social integration of the more disadvantaged social groups, promoting a more cohesive and just society and enabling the access to vocational training and professional experiences in jobs. The "**Insertion Companies**" should be highlighted in this group, as they enable disadvantaged people to become active in activities that are not usually catered for in the regular labour market, as well as the "**Life and Work**" project, which seeks to qualify drug addicts undergoing treatment through training and experience for a professional activity. Although these programmes are still at an early phase of implementation, they appear to be important in enhancing the disadvantaged in view of the labour market and as a result of this sixty people have already been involved in these measures.
- In terms of business development, the activity of the Regional Employment Institute has coordinated the following projects: **Local Employment initiatives, Support for Creation of Self-Employment, Creation of Self-Employment**. These measures enable the enhancement of local employment and business initiative development, producing incentives for the unemployed and young people to create self-employment. As a result, 43 unemployed people participated in these measures.

Priority I: Attract and retain more people in employment and modernise social protection schemes

Guideline 17 – Implement employment policies aiming at full employment, improving quality and productivity at work and strengthening social and territorial cohesion

The employed population in 2006 consisted of 117,640 individuals, of which 63,622 were men (54%). Approximately 63 % of the employed population is active in the Service sector (74,211 individuals), of which 59 % are women. The overall employed population consisted of *13.7 thousand* young people under 25 years of age.

The overall 2006 employment rate (15 to 64) in the Region was 66.8%. Compared with the European rate, the Region has results above that of the average of the European Union of 64.7% in the same period

With respect to the female unemployment rate, it was 59.4% (2006) while that of the EU27 was 57.2%. On the other hand, the rate of employed young people (15 to 24) was 34.8% in 2006.

During the second quarter of 2007, the overall employment rate was 66.5%, representing the same value of the corresponding period and 0.2% more than the previous quarter. For the same period, the female employment rate was 61%, 1.8% above that of the corresponding quarter and 0.5% more than the previous quarter.

On the other hand, the unemployment rate is one of the most significant indicators in the analysis with respect to Employment. As such, it should be mentioned that in the Region, despite its increase, this indicator is still at a rather low level, especially when compared with the European and national averages.

With respect to 2006, and according to data from the Employment Survey of the Regional Directorate for Statistics, the number of unemployed population was 6.7 thousand individuals, representing a rate of 5.9 %. For the same period, the national level rate was 7.7% (427,800 individuals).

During the second quarter of 2005, the overall unemployment rate was 6.3%, therefore 0.6 % less than the previous quarter, although this is still less than that of the national rate (7.9%) and the European rate (7.0%) for the same period. In the first quarter, the unemployment rate (with seasonal adjustment) was 7.2 % both in EU27 as well as in the Euro zone.

At the end of June 2007, there were 8,341 people enrolled as unemployed in the Regional Institute for Employment and searching for employment, of which 49.5% were female, 18.1% under 25 and 67.7% had enrolled for a period less than one year.

The result of the European Strategy for Employment (EEE), with respect to the Autonomous Region of Madeira (hereinafter referred to the Region) is seen as the development of employment policies according to the previously drafted guidelines. The Regional Plan for Employment (2005-2008) contained the objectives and targets established by the governmental policy based at all times on the EEE, interconnecting employment, education, lifelong training, equal opportunities and social protection.

The Regional Employment Plan (2005-2008) has been implemented based on the following fundamental issue: to reduce unemployment and increase employment rate, in other words, attain "more and better employment", recognise the objective of reinforcing cohesion and social inclusion by encouraging employment for people with greater difficulties

Throughout 2006 and the first semester of 2007, there has always been a great concern for the launching of measures and actions that enable the improvement of employment quality.

The regional policy aimed to create a favourable environment, in the lines of continuity, investing especially in knowledge, as the fundamental measure in combating unemployment and in the continuous economic growth.

Special attention has also been focused on the level of stability and quality of labour relations and of labour itself, in a general context, as they are essential to determine the efficiency, sustainability and success of all types of economic and social policies.

ANNEX – REGIONAL EMPLOYMENT ACTION PLAN OF THE AUTONOMOUS REGION OF MADEIRA

Work Programme of European social partners 2006-2008

Com efeito, visando contribuir para a melhoria do emprego e o crescimento económico, o Programa de Trabalho 2006-2008 prevê que os parceiros sociais procedam a uma análise conjunta sobre os principais desafios dos mercados de emprego europeus, nomeadamente abordando questões como:

— Macroeconomic policies and employment policies.
— Demographic changes, active ageing, youth's integration, mobility and migrations.
— Lifelong education and training, competitiveness, innovation and integration of the most disfavoured groups.
— Equilibrium between flexibility and safety.
— Undeclared work.

- UGT has been involved in the work of various CSI – Inter-borders Unions Councils, aiming to reinforce unions cooperation in trans-borders regions, especially in issues regarding jobs, workers' mobility, vocational training and local and regional development.

— Seminar "Social Responsibility and Labour Relations" – 20th of March 2007. In this seminar, issues such as the evolution and social responsibility within the communitarian framework were discussed, as well as the role of collective bargaining in promoting Social Responsibility.
— Still within Social Responsibility domain, UGT participates in two EQUAL Projects, "Social Dialogue and Equality in Enterprises" and "RSO- MATRIX", being the first centre in equality between men and women and the second aiming to contribute to promote SR, especially on smaller enterprises and of Organisations in general (not enterprises).
— UGT is also partner in a "European Project on information and consultancy practices in transnational relations". The partnership is made of Trade Unions Centrals from various member States and aims to deepen knowledge on the functioning and challenges to the union's intervention in transnational terms, as well as to collect good practices on information and consultancy in transnational relations, with the help of members of the Enterprise European Councils. This type of initiatives reveals of extreme importance, namely in issues such as enterprises' delocalisation and restructuring processes.

At communitarian level

Also in the communitarian plan, it seems important to refer the continuation of the work of European Social Partners within the Lisbon Strategy, namely highlighting:

European Agreement on Harassment and Violence at Work – 26th of April 2007

Social partners at European level signed an Agreement to combat harassment and violence at the workplace compromising the parts in combating unacceptable behaviour which may lead to harassment or violence in the workplace, once they recognize that both harassment and violence can potentially affect any workplace and worker. The Agreement has the following objectives:

— Increase sensitisation and understanding of employers, workers and their representatives for harassment and violence at the workplace.
— Give employers, workers and their representatives, at all levels, action lines to identify, prevent and solve harassment and violence problems at the workplace.

In that Agreement various measures were agreed, namely regarding pensions' annual update, ensure the increase of pensions' purchase power, in particular the lower's; the defence of longer contributive careers; the defence of the right to a flexible reform and the incentive for those who opt to continue working after the retirement age; the improvement of information (separating contributive regime's accounts and the reinforcement of information to make available to contributors/beneficiaries) and a commitment for future discussion of new issues, such as for example the promotion of birth and occupations of quick fatigue.

Agreement on the setting and evolution of Guaranteed Minimum Monthly Remuneration – 5th of December 2006

This Agreement made an important progress regarding values and setting conditions for the minimum wage in Portugal.

Besides un-indexing the minimum wage regarding pensions and other social benefits, which allows that the minimum wage's update is now made according to economic and social criteria, not limited by budget constraints, and an agreement was achieved regarding the update of Guaranteed Minimum Monthly Remuneration for 2007 – € 403 – and a pluriannual commitment to update that Remuneration – € 450 in 2009 and € 500 in 2001.

Other commitments were also assumed, namely the implementation of support measures to sectors and regions with greater expression of low remunerations and measures to combat informality and clandestine economy.

In this period, UGT developed a set of initiatives within PNE's challenges, being highlighted only some of the seminars and projects which seem to us more relevant.

— Seminar "The Lisbon Strategy, Challenges for Growth and Jobs" – 20th of March 2006. This Seminar aimed at deepening the debate on the implementation of the Lisbon Strategy and its main goals regarding growth and jobs and also to lead to an Exchange of experiences between some Member-states regarding the good practices and national problems, namely in terms of participation in trade unions' structures.
— Seminar "The Green Book on Labour Relations" – 12th of October 2006**.** Besides presenting the Green Book and discussing it, in this seminar where responsible and trade unions' negotiators were present, issues like wage evolution was discussed, within a framework marked by globalisation and an increase in competitiveness, was well as challenges for labour relations' future.

Social partners are committed in developing collective bargaining in continuous vocational training, either by the enterprise's initiative, or the worker's.

A bet is put on a qualifying training, certified, able to create better conditions for innovation, enterprises' modernisation, based on decent work, with greater productivity and consequent better remuneration. Better conditions are created to certify training and qualifications, with influence on employability and mobility, to elaborate training plans duly participated and with sectoral dimension, to spread good practices and to improve initial training systems.

Tripartite Agreement on the Reform of Vocational Training – 14th of March 2007

This Agreement is an important mark regarding vocational training, integrating a set of issues, where there can be highlighted:

— A meaningful change of qualification policy aiming either the improvement of education levels, or vocational qualification throughout life;
— An increased worry with training Quality;
— A more adequate answer to enterprises and workers' needs, reinforcing enterprises' competitiveness and adaptability conditions and workers' employability and professional valuing conditions;
— Creation of objective conditions to make operational and ensure the workers' right to continuous training foreseen in the Labour Code and the adoption of instruments allowing all workers to access vocational training by his/her initiative – such as the training-chequer and the Skills Individual Registry;
— Reinforcement of recognition, validation and skills certification instruments to promote adults' scholar and professional qualification;
— The promotion of collective bargaining within training;
— Reinforcement of Social Partners' involvement and participation in vocational training's follow-up and promotion.

Agreement on the Reform of Social Security – 10th of October 2006

This Agreement sets an important reform of Social Security, aiming to ensure a higher social protection for all and the future sustainability of the system, defending the current active and pensioners and youth who are now or will enter the labour market.

We now present the training Plan for school years 2005/ 2006 and 2006/ 2007:

Modules	No Actions								
	Vila Real		Castelo Branco		Lisboa		Algarve		Crato
	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07	2005/06	2006/07	2006/07
Management Informatics	3	3			2	1	2	2	
Fundamental Informatics							1		
Hotel/Restaurant			2	3					
Tourism							2	1	
Sociocultural Animation					3	3			1
PME's management			2	1	2	2			2
Hotel receptionist – IEFP level III					1	1			
CFE – Management and Administration									1

In a general analysis of the framework, we can see that the type of modules is kept in the two phases presented, being registered, however, a reduction in the number of actions in some cases, namely in SME's Management module in the Pole of Castelo Branco and in the Tourism module, in the Algarve Pole.

III. 3 Social Bargaining

At national level

In 2006/ 2007 Social Dialogue registered great dynamism, having led to the celebration of several Agreements covering various issues, either at bilateral level, between Employers and Trade Unions' Confederation based in the Permanent Commission for Social Bargaining, or at tripartite level, involving the Government.

Bilateral Agreement on Vocational Training – 8th of February 2006

This Agreement sets a commitment of all its subscribers, assuming the responsibility for the quantitative and qualitative increase of initial and continuous training, considering that education and training are key basis to ensure an economic and social development based on the quality of our human resources.

It shall be referred that the training activity of this Centre has been progressively increasing throughout school years, either regarding the number of actions or of trainees.

Regarding 2007, the Training Plan foresees a total of 190 continuous training actions in trade union issues, 420 continuous vocational training actions, 2 adults' education and training actions and the same number of trainers' initial training actions. Regarding thematic seminars, it is foreseen to make 15. Taking into account numbers concerning the Centre's action in previous years, it is to underline the visible increase of traning investment in the current year.

New Opportunities Centres

In 2006, scholar RVCC services certified 250 adults, fulfilling the annual established target by DGFV. It is also to be referred that, like in previous years, the number of users involved in complementary training actions overcome the established target. Efforts invested in this type of actions, reinforced by the investment in ICT actions, led to a good result for the universe of 359 users involved in the process in 2006, once 250 of these got certification (around 70%).

Regarding the action plan for 2007, an increase in the number of certification of scholar RVCC level is foreseen. On the other had, it shall also be referred that the Centre now makes available, still in 2006, the professional RVCC service.

Association Agostinho Roseta

Association Agostinho Roseta, on another hand, was created by UGT in order to promote technologic education and vocational training of average technicians highly qualified.

The Association is based in the Lisbon Pole, existing other three Poles distributed throughout de country: Vila Real; Castelo Branco and Paderne/Albufeira and intends to allow young people a certified training enabling them either free circulation as future workers in the European Common Market, or the access to higher training levels. On the other hand, it aims at stimulating young's initiative spirit, giving them an experimental relationship with the labour world and new technologies, in cooperation with enterprise and trade unions means. The various schools also offer vocational information and guidance needed for conscientious choices.

and accompanying people, creating for such a team – commission against violence – who prevents, evaluates and follows occurrences in the workplace.

2. *Promote, with the participation of trade unions, sensitisation and prevention actions of violence in the workplace.*
3. *Promote specific training actions for all workers.*

It is to be referred, as well, that accordingly to the clause proposal on the type-contract made by UGT in 2004, we find in 2007 conventions which include clauses relative to social responsibility, such as AE – Portuguese Authors Association, which commits to ease the progressive integration of inherent social and environmental worries.

III.2 UGT's Intervention in Vocational Training

The quantitative and qualitative improvement of vocational training has always been considered as a key basis to ensure a stronger economic and social development through people's qualification. Besides our more direct intervention in vocational training, UGT continues being involved in various domains, namely working on the participation of tripartite exams júris within IEFP, as regards the attribution of CAPs.

CEFOSAP

CEFOSAP (Centre for Vocational Training and Trade Union Improvement) is a Participated Management Centre and aims to promote training actions – initial and continuous – to value human resources. Besides these objectives, it also develops training actions with trade union contents, to perfection its members' skills in these areas. CEFOSAP, through coordination with UGT and its trade unions, develops training actions in all mainland. It also develops its activity through partnerships established with Trade Union Centres belonging to Unions' Community of Portuguese Speaking Countries. Besides these activities, CEFOSAP has an Active Life Insertion Unit (UNIVA), which informs and gives support to solve professional insertion and reinsertion problems, and a RVCC Centre.

We know present the results relative to the Centre's training action:

Year	No actions	No trainees	No hours	Volume	Seminars
2003	323	4,844	24,001	288,351	13
2004	426	6,577	27,118	333,650	17
2005	433	6,045	27,178	343,506	9
2006	552	9,119	22,751	312,462	15

as young, long term unemployed and enterprises restructuring / change anticipation processes.

- Measures on the tripartite Agreement for the reform of vocational training shall be urgently implemented, namely those regarding youth's qualifying training and those ensuring conditions to make effective the right to certified continuous training to all active workers. UGT considers that priority given, within QREN, to Portuguese's qualification, as well as the implementation of the recent agreement on Vocational Training shall contribute to improve meaningfully Portuguese workers' qualifications.

III. UGT's Interventions

Considering the Lisbon Strategy of the most relevance, UGT has been trying to contribute, through various ways, to promote the Strategy's objectives. In this sense, we continue participating in the various structures within employment, vocational training and social domains, namely through over-municipalities platforms of the Social Network (NUT III).

III.1 Intervention within Collective Bargaining

Collective Bargaining is of extreme importance within UGT's action, therefore it is to register advances within the most various domains. In terms of vocational training, we must refer UGT's efforts to make operational fundamental rights incorporated in the Labour Code.

In fact, most conventions negotiated by UGT unions transcribe law parameters. There are situations where enterprises establish with unions collaboration agreements to execute annual or multi-annual training plans. In agro-food sector, for example, there are texts creating motivation mechanisms for workers introducing effects in professional career, and even an wage compensation for workers attending training actions. Similarly, in tourism sector, by recognizing the sector's training needs, a specific commission for vocational training was created for hotel, restaurant and tourism sector, aiming, namely, to *work for the creation of support infrastructures for enterprises and workers aiming the promotion of training, spreading good practices and making convergent initiatives in terms of study, information and training promotion.*

Regarding other issues, there shall be referred in health sector the introduction, in 2007, of an innovative clause in terms of violence at work, where Hospitals commit to:

1. *Forbid and condemn any act of violence in the workplace, namely resulting between workers from the same institution, between these and users, visitors*

modernisation and enterprises' restructuring processes and a weak investment in valuing and qualifying workers, especially by enterprises.

Between 2000 and 2006, unemployment rate in Portugal almost doubled, passing from 3.9% to 7.7%, being the unemployment currently at very high levels.

According to Eurostat data – source ensuring us the comparability between the various Member-states – and contrarily to what was usual in preceding years, the unemployment rate in Portugal is now above the average communitarian rate.

It is also registered, with worry, the high job precariousness, namely with the existence of fixed term work, seasonal work and temporary work and, still, false green receipts.

In a framework where unemployment persists at very high and unsustained levels in economic and social points of view, with strong job precariousness, with low real wage growth and unsustainable inequalities, UGT considers that the slight economic recovery must be used and reinforced, reaffirming that combat to unemployment and the creation of more jobs and the reduction of precariousness and inequalities must be the immediate priorities of economic and social policy.

In this sense, UGT considers as main priorities:

- Creation of policies promoting more growth and jobs, especially through more and better public investment, stimulating the country's development and competitiveness, assuring the improvement of public services and people's well fare and creating conditions for the reinforcement of private investment and, through wages and pensions' real growth allows for the recovery of private consumption, an important tool for economic growth.
- Firm combat to the high level of labour precariousness, affecting especially young people and women entering the labour market and generating high insecurity levels, either professional, or personal and familiar.
- A policy to combat inequalities, whose level reaches immorality levels in income's distribution.
- A sustained policy to reinforce human and material means of General Labour Inspection, such has is happening in Tax, Social Security and Economic Activities Inspections.
- A tripartite discussion on the revision of active employment policies. In our view, these must be centred mainly in more complex groups and situations, combating the strong dispersion which characterizes them today and which, in our point of view, has been leading to efficiency losses. We defend a simplification and concentration of employment and training measures, namely around groups such

WORKERS' GENERAL UNION (UGT)

Contribution June 2007

I. Introduction

In this document it is intended to present UGT's contibutes for the implementation of the Lisbon Strategy, according to what was requested within the PNE's Implementation Technical Group. In the appropriate moment, on the presentation of the *draft* of the PNE's Implementation Report to be presented by the Government, UGT will pronounce itself on the execution of PNE as a whole.

We also consider as being important to make an appreciation on the current situation of the labour market and challenges ahead, even though the document's purpose is not to evaluate PNE's implementation.

UGT considers being positive the elaboration methodology of the PNE's Follow-up and Evaluation Report ongoing within this PNE's Technical Group, where the participation of the Social Partners seeks to be ensured.

We cannot, however, stop re-expressing our worry about the lack of involvement of social partners in the follow-up and evaluation of economic domains (macroeconomic and microeconomic) which, with Employment, are the pillars of National Reform Plans (PNACE). In this sense, UGT has been defending the creation of a follow-up structure of the Lisbon Strategy, allowing Social Partners a more systematic follow-up in the various domains.

II. Labour Market Challenges

In the last years, the Portuguese labour market registered a worrying evolution which is the mixed reflex of a diverse set of factors, from which can be referred an unfavourable economic conjuncture, with low economic growth rates, recurrent decreases in the employment rate resulting from

labour market after reaching the age required for the entitlement to the pension.

One of reasons why the CGTP-IN refused to subscribe this agreement was the introduction of the sustainability factor that means a strong fall in the pensions´ substitution rate. This ratio shall drop according to the Government data, from 71% in 2010 to 55% in 2050. The CGTP-IN made a proposal on the social security financing, however, the Government refused to discuss it.

Following this process a new Social Security Basic Law (Law no. 4/07 of January, 16) was then approved. The CGTP-IN didn't approve its contents not only for including solutions that had already been contested in the framework of the discussion of the social security reform agreement but also due to its critical opinion regarding the composition of the system regulated therein. In fact, that system puts more emphasis on the assistance side by extending the citizenship protection that will then include also the family protection, and the supplementary system, which in spite of being no more integrated into the social security system according to the current Law, keeps having, potentially, a very strong position, that is expressed namely in the possibility of the opting-out of the system or in the possibility of establishing contributory limits and reduced contribution rates towards supplementary social protection schemes.

the respective vocational training plan; the availability of training advisors at the employment centres in order to help the workers and the enterprises to identify the training needs and to prepare adequate training plans.

Challenge 5 – Modernize the social protection system

Under this challenge the following issues should be pointed out: reform of the system of protection in unemployment, approval of a new Law on the Social Security Bases and reform of the invalidity and old-age pensions' scheme.

On the 10th April 2006, an agreement was reached at the Standing Commission for Social Dialogue, between the social partners, excluding the CIP (Confederation of Portuguese Industry), and the Government, as to the contents of the *Revision of the legal scheme of social protection in unemployment*. The most relevant measures concern: the reinforcement of the role played by the public employment services in the socio-occupational integration of the unemployed; the regulation of the concept of adequate employment; restrictions as to the comparing of situations of labour contract cessation by mutual agreement with involuntary unemployment; the reinforcement of the sanctions for non–compliance by the beneficiaries; the combat to fraud by the beneficiaries and the employers; the change of the allowance criteria; a new scheme of early retirement due to unemployment. In relation to some of the above referred issues the CGTP-IN had a critical attitude, considering, for example, that more restrictions should have been made to the payment of allowance in case of cessation by mutual agreement and in what refers to the sanctions applied to enterprises for not complying with the legislation. The agreement reached through the social dialogue led to new regulations on the benefits allowance (DL no 220/06 of November, 3).

In 2006, a process of *global social security reform*, namely of the special pensions' scheme, took also place. This process started in April, 27, with the announcement by the Prime Minister of the main measures. A negotiation process took place under the Standing Commission for Social Dialogue leading to an agreement, not subscribed by the CGTP-IN, on October, 10. The main aspects of this reform are: the introduction of a sustainability factor in the estimate of future pensions, linking its amount to the evolution of the average life expectancy; the acceleration of the process of transition to a new formula for the estimate of pensions that takes into account the whole contributory career; the change of the rules on the pensions updating with the creation of an Indexing of the Social Aids as an instrument that replaces the minimum wage as an indexing basis for the updating of social allowances and aids; measures towards the promotion of the active ageing and penalization of the early retirement and an increase for staying at the

The *Agreement on Vocational Training among the Confederations with a seat at the Standing Commission for Social Dialogue* was signed on 8th February 2006. This agreement recognizes that there are difficulties and delays to overcome, namely in what refers to the compliance with the legal provisions on vocational training and the commitment regarding its implementation and the good practices. It reinforces the importance of promoting the continuing training of the working population, reminds that it is urgent to implement the measures contained in the Tripartite Agreement of 2001 and presents new proposals.

According to one of the most important provisions, which was strongly supported by CGTP-IN, the subscribers commit themselves "to promote collective bargaining on vocational training, in order to establish differentiated sectoral plans and to include continuing training in the collective bargaining as a top priority" Another provision requires "the creation of instruments to evaluate the compliance with the legal provisions, namely the minimum number of training hours". However, one year and a half after the celebration of the agreement, and in spite of the CGTP-IN proposals on this matter, its implementation is almost zero.

In spite of having participated in the debates and proposed some real changes (which were accepted only partially) the CGTP-IN hasn't subscribed the *Bases for an Agreement on the Vocational Training Reform* because this document besides introducing a great change in the architecture of the system (which determines the end of the tripartite system of vocational certification, leaving to the social partners a merely formal participation) doesn't contain any provision that may lead us to conclude that its end will be different from that of other documents discussed or already approved in the past, such as the Tripartite Agreements on vocational training of 1991 and 2001, or the bill on vocational training derived from the tripartite Agreement of 2001, which were, systematically, ignored by the successive governments, appearing as a means of media propaganda .

Some of the CGTP-IN proposals that were not accepted and that considering their importance should be pointed out, had to do with: the recognition by the subscribers that the development of a vocational training strategy is incompatible with the employment precariousness and shouldn't be dissociated from the employment quality promotion, being then required effective measures, such as the full staffing of the labour inspection department with more labour inspectors; the conditioning of the support to the enterprises by the compliance with the legal duties, including the compliance with the provisions relating to the continuing training; the enterprises' obligation of reporting immediately to the employment centres of the respective area the recruiting of youth without the compulsory education or vocational training, in order to be prepared and implemented

Challenge 3 – Promote flexibility and employment security

The increasing precariousness of employment and the need for a stronger unions' intervention in this area led to the design, discussion and approval of the *Action Plan for fighting against precarious employment* whose implementation is one of the top priorities for the union activity in 2007. Beyond the analysis of the real situation, they were defined guidelines on the actions to be taken and instruments for intervention in this area. The CGTP-IN has also provided a relevant contribution to the *Agreement on the setting and development of the Minimum Guaranteed Monthly Income*, achieved on the 5th December 2006. It was approved the amount of 403 euros for 2007 and established a medium term strategy towards the 500 euros in 2011, which is in accordance with the CGTP-IN claim, since 2005, regarding a new policy on the minimum wage. The role played by the CGTP-IN was important to achieve this result. We should remember that the CGTP-IN proposed, in November 2005, a minimum wage of 500 euros to be achieved in 2010.

Challenge 4 – Reinforce education and qualification of the Portuguese population

Under this challenge it should be pointed out: the National Campaign towards the implementation of the Right to Vocational Training promoted by the CGTP-IN; the CGTP-IN contribution to the Agreement on vocational training established among the Confederations with a seat at the Standing Commission for Social Dialogue; the proposals presented when the agreement on vocational training was discussed.

From January 2006 to April 2007 the CGTP-IN has carried out the *National Campaign towards the Implementation of the Right to Vocational Training.* This campaign was aimed to provide to the organizations and the unions leaders data to be used to claim the creation of effective responses to meet enterprises' need for better qualifications, at different levels, namely through the application of the legislation in force and of the agreement on this matter established among the social partners. The objective was to ensure to the workers the access to training actions and to the certification and recognition of their competences. Beyond the information on the main instruments available, that campaign has allowed a broad debate on the training issue at the enterprises and the organizations as well as the definition of guidelines on the union action in this area. Proposals concerning the collective bargaining were made, namely a set of clauses of reference relating the enforcement of the right to a minimum number of certified training hours per year.

II. Great national challenges described in the NAP

Challenge 1 – Promote job creation, prevent and combat unemployment

Under this challenge it should be pointed out the project *"Revaluing work, promoting equality"*. This project is co-financed by the Programme Equal, carried out in partnership with other entities (FESAHT, ARESP, OIT, IGT, CITE and CESIS) and the interlocutor is the CGTP-IN. It aims to develop and test a job analysis methodology, which should be focused on the labour value, so that, in the future, the rule "equal wage for equal or equivalent work" may be adopted effectively and, through negotiation, be applied in different sectors of activity; the project aims also the design of training modules for union leaders and delegates as well as for Human Resources professionals.

In 2006, a questionnaire was addressed to about 7500 people; it covered 46 establishments of the catering and beverages sector, being established protocols for that purpose. The jobs under analysis were observed through visiting tours to the establishments. Two workshops were carried out on "Methodologies of job analysis focussed on the labour value and neutral in what refers to gender" and " Working conditions, equality and labour value in collective bargaining" and the Trans-national Seminar "Equality of Gender and Age " The job analysis is proceeding .

Challenge 2 – Preventive and early management of enterprises' restructuring and delocalisation

In the context of the project TRACE (Trade unions anticipating change in Europe), which is of the responsibility of a partnership between the European Trade Unions Institute and the national trade unions confederations and the European trade unions federations, CGTP-IN in collaboration with the Comissiones Obreras of Spain has developed a key-action designated *Crisis Matrix.* In this framework, it was built an operative instrument to be used by the union leaders to obtain accurate information about the socioeconomic development of the enterprises of the sectors of activity concerned.The empiric field selected for the construction of that instrument- Analysis Matrix/ Risk – was the textile sector of Braga and Castelo Branco districts.

The Crisis Matrix was considered valid by the Observatory of the textile sector of Spain that has been applying it. In Portugal, it was introduced as an instrument of support to the union training promoted by the CGTP-IN, namely in courses of business economy and with a view to a larger application in the future. Some trade unions are already testing its effective application.

Jobs have been created only in the services and building sectors (+0.1% and 1.6%, respectively, in homologous terms) and that resulted in a negligible increase of the total unemployment (0.2%). The employment rate of the age group 15-24 has suffered also a decrease in relation to the homologous and the previous quarters, reaching now 67.4%.

Precarious employment has increased 12.6% in this period, affecting more than 835 thousand workers and raising the percentage of non-permanent contracts to 21.5%. The situation is particularly serious in what refers to the youth under 25 years old since half of them hold no-permanent contracts. The number of workers with a stable job (contract without term) has decreased 2.4% while, simultaneously, it has been registered a fall in full time employment and an increase of 9.2% in part-time employment.

The indicators of lifelong learning keep being a matter of concern: (i) the average educational level keeps being low (70.6% of the Portuguese population, in the first quarter of 2007 had only the 3rd cycle of Basic education); (ii) the progresses in lifelong learning haven't reduced the gap in relation to the EU (in 2006, the participation of the Portuguese working population in lifelong learning initiatives corresponded to only 3.8% - a decrease of 0.3% in relation to 2005 - while that same indicator was 9.6% in the UE27; (iii) a high school dropout rate persists (in 2006, in Portugal, such rate exceeded 39%- a regression in relation to the previous year-while the EU average was 15.3%). On the other hand, the legislation on vocational training has not yet been enforced while the Government shows no reaction.

These indicators suggest that the measures proposed in the NAP have been insufficient to fight against unemployment and to promote employment and raise the level of the Portuguese population qualifications. Other policies, namely the macroeconomic policy, should promote job creation and that has not been the case in the last years. The NAP contains guidelines, some of them already implemented (such as the pensions scheme reform that shall lead to a significant reduction of the pensions amount) and others, not yet implemented (such as, the so-called "flexi-curity" that may lead to an increase of the precarious employment), which instead of contributing to an improvement of the labour market and the social situation will aggravate the gap between our country and the other more developed countries.

Farther on, we can find some examples of CGTP-IN initiatives that contribute to the improvement of the Portuguese workers and fit in with the NAP.

GENERAL CONFEDERATION OF PORTUGUESE WORKERS (CGTP-IN)

Contribution June 2007

Introduction

On its contribution to the follow-up and evaluation report on the NAP 2005-2008, in what refers to the period 2006/2007, the CGTP-IN can't help making some considerations on the serious situation of the Portuguese labour market.

The low level of job creation in 2006 (0.7%) hasn't prevented the rise of unemployment for six consecutive years. So, the labour market development in the first quarter of 2007 is again characterized by an unemployment increase. It is the second consecutive quarter with an unemployment increase, in homologous terms, and it is the second time that the unemployment rate is higher than that registered, on average, on the European Union of 27 Member States. That had never occurred during the 20 years of membership.

The unemployment rate had an increase of 0.7 percentage points in the last year and 0.2 percentage points, in quarterly terms, reaching now 8.4%. It is the highest rate of the last two decades. The situation is particularly serious in what refers to the youth, whose unemployment rate reaches 18.1%. Women have also been particularly affected reaching an unemployment rate of 9.9%.

The official unemployment affected 469.9 th people in the first quarter, corresponding to an aggravation of 9.4%, when compared with the homologous period of 2006. The rise in unemployment has affected particularly the women (+10%), the 25-34 years old (15.1%) the higher education graduates (+32.2%, being now 55.9 thousand). The highest unemployment rate was registered in the North of the country (9.5%) but all the regions, excluding Alentejo, had an increase. The long term unemployment keeps being high and its weight on the total unemployment is 49.2%.

PNE's challenges (Challenges 1 and 3)

Challenge 1:

- Making fixed term contracts flexible, either regarding need of proof or in terms of renewals.
- Elimination of the clause on the restrictive conventional of function polyvalence and flexibility in the working time organisation.
- Enlargement of situations to be hired as "service commission".

Challenge 3:

- Geographic mobility, namely shortening deadlines for previous warning.
- Working hours concentrated and in flexible work regime.
- Vocational training outside normal working time.
- Making normal working period annual.
- Reformulate occupations and occupational careers.

institutional within ANQ's structure a General Council, where social partners are based, which is considered to be very important, once Social Partners will obviously ensure that ANQ will function in close cooperation with real needs of the country.
- Recognition of the key importance of Protocol Training Centres.

5. Initiative's designation

Joint initiative of CIP/AIP, BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), DA (Confederation of Danish Employers) and ZDS (Employers' Association of Slovenia):

"*Modernising Europe's labour markets: Flexicurity – greater security through better employment opportunities*" (Maio de 2007)

PNE's Challenges (Challenge 3)

Brief description / Objectives

EU needs modern labour markets. Through flexicurity it is intended to create jobs, instead of protecting workplaces.

In order to achieve it, and recalling the respect for the subsidiary principle, the referred Employers' confederations consider that reforms must be done in EU labour markets aiming:

- The creation of a simple juridical framework, transparent and predictable relative to internal and external flexicurity allowing enterprises to adjust their lists of personnel to the opportunities created by the market, thus promoting job growth.
- Improvement of active employment policies, adopting an approach boosting job active search and promoting a quick insertion of unemployed in the labour market.
- The sustainability of social protection systems, so that they can ensure satisfactory life conditions during transitions between jobs, in a flexible labour market.
- The modernisation of learning and lifelong learning methods, in order to improve employability and enterprises' productivity, namely by the growth of competency indexes.

6. Initiative's designation

Collective hiring – Collective Labour Contract for sectors: Electric and Electronic; Textile; Clothing; Civil Construction; Paper.

- Introduction of a sustainability Factor linked to Life Expectancy in the calculation of future pensions.
- Acceleration of the Transition to the New Formula to Calculate Pensions.
- Protection of Longer contributive Careers.
- Introduction o a limitation principle for higher pensions.
- Principle of Complementary Savings Reinforcement.

CIP subscribed the Agreement but considers essential to proceed as soon as possible to a mixed system (distributive and of capitalisation), in three pillars, which will eventually happen, sooner or later.

4. Initiative's designation

Agreement on the Reform of Vocational Training – 14th March 2007.

PNE's Challenges (Challenge 4)

The "Agreement on the Reform of Vocational Training" is undoubtedly of the most relevant being negotiated in Social Bargaining.

It is not an additional Agreement, but one setting the beginning of a truly innovative phase and of national interest regarding Vocational Training.

In CIP's perspective, the following aspects of the Agreement shall be highlighted:

- Vocational Training structuring, taking into account mainly enterprises' needs.
- Participation of enterprises and associative structures which represent them in the Vocational Training System, mainly the National Council of Vocational Training (CNFP); Sectoral Councils for Qualification (CSQ); the Permanent Follow-Up Commission of the Thematic Operational Programme Human Potential (POPH); the Regulation Commission for Occupations' Access; the Follow-Up Committee for Accreditation and Quality.
- Public financing of Vocational Training, mainly orientated for training entities ensuring training with quality, measured namely in terms of results at the employability level.
- Clarification and applicability of the double certification principle;
- Flexibility of the National Qualifications Catalogue (CNQ).
- Social Partners' participation in the National Agency for Qualification (ANQ), through a Government's commitment to make

At sectoral level, it shall also be referred the work developed by AIMMAP – Association of Metal, Mechanic and Similar Industries of Portugal, in order to furnish consultancy activities to enterprises within vocational training.

2. Initiative's designation

Agreement between Confederations in the Comissão Permanente de Concertação Social, aiming Vocational Training – 8th February 2006

PNE's Challenges (Challenges 2 and 4)

This Agreement involved a great and responsible commitment of Social Partners, once it is an issue which decisively contributes to improve national competitiveness, as well as to increase Portuguese workers' qualifications.

Recalling the first paragraph of this last Agreement, "*Vocational training is a key instrument to combat the deficit of professional qualification and education level (…), promoting the increase of enterprises' competitive capacity, productivity, employability and the improvement of people's living and working conditions*".

To sum up, the Agreement aims to transmit guidelines about the implementation of legislation in force regarding vocational training, giving some realism to specific concrete aspects which make such legislation unrealistic, namely regarding SME's.

Regarding points 7 and 8 of this Agreement, Social Partners recognize the importance of the role of Vocational Training in what concerns qualification and reconversion of workers involved in restructuring processes at the level of enterprises and depressed sectors.

3. Initiative's designation

- Agreement on the Strategic Lines of Social Security Reform (10th July 2006).
- Agreement on the Reform of Social Security (10th October 2006).

PNE's challenges (Challenge 5)

These two Agreements aim to proceed urgently to the reform of Social Security System, in order to ensure its sustainability.

In this context, the Social Partners agreed on a set of measures to achieve such goal, from which the following can be highlighted:

CONFEDERATION OF THE PORTUGUESE INDUSTRY (CIP)

Contribution June 2006

1. Initiative's designation

Final Evaluation Report of the Actions Framework for the Lifelong Development of Skills and Qualifications – 25th January 2006

PNE's Challenges (Challenges 2 and 4)

The Final Report was made within the Actions Framework for the Lifelong Development of Skills and Qualifications.

The referred Actions Framework was adopted by the European Social Partners (UNICE/UEAPME, CEEP and CES) in 28th February 2002, having been considered that lifelong development of skills and qualifications depends on the implementation of four priorities:

- Identification and anticipation of skills and qualifications' needs.
- Recognition and validation of skills and qualifications.
- Information, support and guidance, regarding vocational training, to enterprises and workers.
- Resources' mobilisation.

In the mentioned Actions Framework, as referred in the quoted Final Report, CIP organised, at national level, various meetings in their associations to discuss the structure and duties of Vocational Training Centres directly administrated by IEFP and employers.

On the other hand, interventions were seen at sectoral level, being to highlight the work developed by CINEL – Vocational Training Centre of Electronics Industry, in the identification and anticipation of needs regarding skills and qualifications and in the development of the "Programme Rede" which aimed to help and guide SME's management in order to improve their competitiveness.

PORLVT – Network of Knowledge-based Resources Centres*"Updating/Consolidation of the CECOA's Knowledge-based Resources Centre "*

Objectives: this project aims to implement the actions defined in the Action Plan of the CECOA's CRC (Diagnosis made by CIDEC to the RCRC' s CRC on request of IQF).

Start: 12/06/2006 ***End:*** 11/06/2007

Products *(under way)***:**

— To make that the CRC of CECOA is, more and more, a reference centre in terms of technical and scientific information.
— To overcome the identified organizational difficulties and bottlenecks and meet the need for an improvement at level of the competences established.

CEDEFOP "REFERNET-European Network of Reference and Expertise for Education and Vocational Training"

Objectives: to meet the increasing demand for information in the areas of education, vocational training and learning in the EU, in order to allow the comparing among the different Members States.

Products *(under way):*

Participation in documentary and dissemination activities, data collection and analysis of education and vocational training systems and their development. Support to research activities.

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	No of loans (of documents)	1,166	136	**1,302**
2.	No of documents consulted	999	82	**1,081**
3.	No of Internet sessions	1,950	66	**2,016**
4.	No of documents photocopied	4,530	245	**4,775**
5.	No of documents printed	2,712	**Not available**	**2,712**

Community Initiative EQUAL ***"Training for Equality – Action 3"***

Objectives: the action 3 aims to disseminate among specific target-publics the 4 products developed by action 2 for the development of the occupational and organizational skills required to promote the incorporation of Gender Equality into the vocational training

Start: 01/03/2006 ***End:*** 31/05/2007

Products:

— EQUALQUEST – CD-ROM on the development of competences in gender equality field.
— "PRÁTICA BEM SUCEDIDA" (Successful Practice) – Trainers meetings (male and female) for the promotion of gender equality.
— COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS for the incorporation of Gender Equality into the Vocational Training -Recommendations on Trainers (male/female) Training.
— COMPETENCES PROFILE for "Equality Actors"- Profile and Methodology used in its construction.

POEFDS – Development of Pedagogical Resources ***"Manuals, Technical-Pedagogical Fascicles and practical exercises"***

Objectives: this project aims to proceed with the strategy of development of Pedagogical Resources, which started with the projects "Linha Editorial"(Publising Line)(programme "Pessoa") and "Concepção de Manuais Técnico-Pedagógicos e adaptação de um Jogo de Gestão"(Design of Technical-Pedagogical Manuals and adaptation of a Management Game) (POEFDS).

Start: 04/12/2006 ***End:*** 31/12/2008

Products *(under way):*

This project aims to produce two Technical-Pedagogical Manuals, nine Technical-Pedagogical fascicles and eight Practical Exercises in different formats.

Products:

— Report that may reflect a methodology of consolidation of the partnership and a common lexicon.
— Reports on the state-of-the-art by country;
— Synthesis report on the analysis of the state-of-the-art of the countries involved in the partnership;
— Guide of support to the implementation of the learning processes in the SME's and describing procedures, objectives, target-groups, methodologies, actions (under way)
— Self-learning tools (under way)
— Website on the project.

Programme Leonardo da Vinci – Pilot Projects "*EURASMENT – EURopean Assistant for Small and Medium Enterprises*"

Objectives: this project aims to develop and implement, at European level, a occupational profile and qualification for SME's Management Assistants. Such profile should be developed with basis on the lasting professionalization methodology that should comply with the ECVET System principles of mutual recognition and mobility.

Start: 01/10/2006 ***End:*** 30/09/2008

Products *(under way):*

— Competences profile of a SME's Management Assistant.
— European certification objectives.
— Methodology for the production and updating of competences profiles.
— European common contents for the supplement to the EUROPASS certificate.
— Vocational Training courses for SME's Management Assistant in each one of the partnership countries.
— Network of Training Centres and Enterprises complying with a common quality charter.
— Reports on the implementation of the European qualification profile by the vocational training systems of each one of the partnership countries.
— Methodological guide for implementation of the European qualification profile by the vocational training systems of each one of the partnership countries.
— Information Guide addressed to the youth.

Products:

The main product of this project is a Manual- European Peer Review, which shall be developed and tested throughout the project. Other relevant contributions are:

— A training programme for "Peers".
— A "Peers" database.

Programme Leonardo da Vinci – Pilot Projects
"COMINTER Implementation of a European Qualification Profile in International Trade"

Objectives: this project aims to develop and implement, at European level, a occupational and training profile in the international trade area. Such profile is developed with basis on the "lasting professionalization" methodology that should comply with the ECVET system principles on mutual recognition and mobility.

Start: 01/10/2005 ***End:*** 30/09/2007

Products *(under way):*

— European competences profile in the International Trade area.
— European certification objectives.
— Methodology for the production and updating of competences profiles.
— European common contents for the supplement to the EUROPASS.
— Vocational training courses on International Trade in each partner country.
— A Training Centres and Businesses network which should meet a common quality charter.
— Reports on the implementation of the European common qualification profile in the vocational training systems of each partner country.
— Methodological guide for the implementation of common profiles in the national vocational training systems.

Programme Leonardo da Vinci – Pilot Projects
"CompServ SME – Competencies Development through Self-learning in Service SME's"

Objectives: this project aims to develop and test self-learning tools in order to reinforce the empowerment of service SME's workers and make that work organization may closer to the concept of learning organization.

Start: 01/10/2005 ***End:*** 30/09/2007

Products:

— State-of-the-art of the e-Learning for the SME.
— Criteria for evaluation of the E-Learning quality.
— Guide for Training Advisers: e-Learning quality and ROI evaluation.
— Programme on the Improvement of the Training Adviser Performance.
— ROI Methodology for e-Learning Courses (under way).
— Guide on Design and Evaluation of e-Learning courses for entrepreneurs.
— Guide on Design and Evaluation of e-Learning courses for Training Providers (under way).

Programme Leonardo da Vinci – Projects-Transnational Networks
"AVALNET – Training Evaluation and ROI Network"

Objectives: this project aims the design, implementation and transfer of innovative products in the areas of training evaluation and ROI in order to contribute to the improvement of the quality and practices of the European education and training systems.

Start: 01/01/2007 ***End:*** 31/12/2008

Products *(under way):*

— Good practices, case studies and enterprise cases in the areas of Training Evaluation and ROI in Europe (Digital repository).
— Case studies/Enterprise cases in the areas of Training Evaluation and ROI.
— Benchmarking report on European Practices of Training Evaluation and ROI.
— European Competences Profile of Training ROI Advisers (Occupational Profile).
— Training programme on the evaluation of the return of investment in training. (Training Profile).

Project Newsletters, Forum online, Project Blogue.

Programme Leonardo da Vinci – Thematic Initiatives *"Peer Review as an Instrument for Quality Assurance and Quality Improvement in Initial VET in Europe – Exchange of Experience and Development of a European Manual"*

Objectives: this project aims the introduction of a new tool –the "Peer Review" – a tool for the improvement of quality of Education and Initial Vocational Training in Europe.

Start: 01/10/2004 ***End:*** 30/09/2007

Centre of Competences ECDL

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Number of Certification processes started	1	2	**3**
2.	Number of Tests carried out	32	7	**39**
3.	Success rate at the tests	87.5%	100%	**–**

Programme Leonardo da Vinci – Pilot Projects
"To promote the SME"s social responsibility"

Objectives: This project aims to promote the debate on corporate social responsibility and make the SME aware of the need for training and implementation of good practices in this domain.

Start: 01/01/2004 ***End:*** 30/04/2006

Products:

— Report on the state-of-the-art of social responsibility practices in the countries belonging to the project partnership.
— European Glossary on Corporate Social Responsibility.
— Information material on the subject.
— Reports on the Seminars and Workshops carried out.
— Methodological Guide and training contents on Corporate Social Responsibility to be included in the vocational training.
— Reports on case studies observed during the study tours.

Programme Leonardo da Vinci – Projects Piloto
"E-Learning Quality for SME's: Guidance and Counselling"

Objectives: this project aims to promote the use of new technologies and the resort to guidance and counselling in order to raise the e-learning quality through the access to training resources and services online as well as to tools for evaluation of the e-learning quality and the investment return in this area. It is addressed to small and medium enterprises of the trade and services sector.

Start: 15/11/2005 ***End:*** 14/11/2007

Continuing Vocational Training Courses

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to 2007	Total values
1.	Number of Vocational Training Actions	138	28	**166**
2.	Number of Trainees	1,458	323	**1,781**
3.	Training Volume	55,864	9,303.5	**65,167.5**

Trainers Training Courses

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to 2007	Total values
1.	Number of Training Actions	17	4	**21**
2.	Number of Trainees	202	54	**256**
3.	Training Volume	20,754	2,145	**22,899**

Provision of Services – Technical Support

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Number of Training Actions	167	60	**227**
2.	Number of Trainees	1,685	595	**2,280**
3.	Training Volume	27,438	12,514.5	**39,952.5**

CRVCC – CECOA's Centre for Recognition, Validation and Certification of Competences

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Number of registered	459*	105	**564**
2.	Number of certified	290	26	**316**
3.	Number of Trainees	21	4	**25**

* This value doesn't include the number of registered coming from previous years, that is, 451.

Programme "Rede"

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Interventions of the "Rede Annual" type	25	25	**50**
2.	Interventions of the "Rede Expresso" type	89	Not available	**89**
3.	Interventions of the "Rede de curta duração" type	170	33	**203**

Apprenticeship System courses

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Number of Training Actions	25	15	**40**
2.	Number of Trainees	345	209	**554**
3.	Training Volume	261,521.5	67,548	**329,069.5**

Initial Training courses

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Number of Training Actions	8	5	**13**
2.	Number of Trainees	106	66	**172**
3.	Training Volume	125,621	19,915	**145,536**

Youth education and training courses

	Indicator designation	Execution in 2006	Execution up to the 1st quarter of 2007	Total values
1.	Number of Training actions	1	1	**2**
2.	Number of Trainees	13	12	**25**
3.	Training Volume	9,403.5	4,999.5	**14,403**

— Collection and publicizing of job and vocational training offers.
— Promotion of regular contacts with enterprises and other labour market-related bodies.
— support to hiring in order to find the adequate solution for each individual case.

Apprenticeship System aims to qualify the youth in search of the first job in order to make easier their entry into the working life by using training profiles that include three aspects: reinforcement of the academic, personal, social and relational competences, expertise in the technical and technological areas and a sound experience at the enterprise.

A course for Waiters which confers the equivalence to the 9th schooling year is ongoing

3. CECOA's Initiatives

Community Initiative EQUAL ***"Training for Equality – Action 3"***

Objectives: the action 3 aims to disseminate among specific target-publics the 4 products developed by action 2 for the development of the occupational and organizational skills required to promote the incorporation of Gender Equality into vocational training.

PRODUCTS:

— EQUALQUEST - CD-ROM device for the development of competences on gender equality.
— "PRÁTICA BEM SUCEDIDA" (Successful Practice) – Meetings of trainers (male and female) for the promotion of gender equality.
— "COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS"(Transversal Competences) on the incorporation of Gender Equality into Vocational Training – Recommendations on the Trainers (male/female) Training.;

COMPETENCES PROFILE of the Equality Actors- Profile and Methodology used in its construction.

(continuation)

No of actions made	Year	Name	Trainees covered
Actives training – not financed			
1	2007	Primavera – Commercial management 13/01/07 to 20/01/07 Trainees – men and women	13
1	2007	Primavera – Accountancy 27/01/07 to 03/02/07 Trainees – men and women	15
1	2007	Primavera – Human resources 10/02/07 to 03/02/07 Trainees – men and women	10
1	2007	Computers initiation 12/02/07 to 12/03/07 Trainees – men and women	16
1	2007	Events organisation 27/03/07 to 23/04/07 Trainees – men and women	13
19			**299**

"União das Associações de Comércio e Serviços"

1. Work carried out by the UNIVA office – UACS, through the insertion of unemployed and candidates to the 1st job into the labour market.
2. Vocational training of working population, in commerce, food safety and management domains.
3. Follow-up, through the UNIVA-UACS Office, of candidates to training and school and vocational RVCC processes.
4. Vocational training in computer area for employers and commerce workers.

Associação Comercial e Industrial de Vizela
(Commercial and Industrial Association of Vizela)

Unit of Insertion into the Working Life – aims to provide support to the population in search of the first job, namely through:

— Welcoming, information and vocational and/or school guidance.
— Youth placement and follow-up of the entry into working life.
— Training placements, vocational training courses and promotion of other ways of being acquainted with the labour market.

2 – Associations' Initiatives

Associação Comercial de Braga

No of actions made	Year	Name	Trainees covered
2	2006	Initial Trainers' Pedagogic Training – ACB	28
1	2006	Initial Trainers' Pedagogic Training – Protocol ACB/CECOA	15
1	2006	Entrepreneurship and innovation 03/11/05 to 30/12/05 – training phase Until the end of 2007 is ongoing the consultancy phase Trainees – higher education level women	14
1	2006	Information technologies to support secretary activity 11/10/2005 to 29/09/06 Trainees – men	16
1	2006	Commercial technicians 20/09/05 to 13/10/06 Trainees – women	19
1	2006	Small vehicles mechanicals – Level II 04/11/04 to 28/12/06 Apprenticeship system in alternation Trainees – men	19
1	2006	Distribution and trading of fito-pharmacy products 02/10/06 to 26/10/06 Trainees – men and women	18
1	2006	Distribution and trading of fito-pharmacy products 06/11/06 to 30/11/06 Trainees – men and women	18
1	2006	Distribution and trading of fito-pharmacy products 11/12/06 to 15/01/06 Trainees – men and women	18
1	2007	Initial Trainers' Pedagogic Training – ABC 05/02/07 to 11/04/07 Trainees – men and women	15
1	2007	Interpersonal relationships and Group dynamic – Conflict management in training 19/03/07 to 13/04/07 Trainers' continuous training – not financed Trainees – men and women	15
1	2007	Distribution and trading of fito-pharmacy products 22/01/07 to 15/02/07 Trainees – men and women	19
1	2007	Distribution and trading of fito-pharmacy products 26/02/07 to 22/03/07 Trainees – men and women	18

(it continues)

- Develop and improve their skills as to adjust them to new requirements.
- Increase their employability by acting, preventively, on the unemployment phenomenon.
- Make easier the youth's transition to working life.
- Promote equality of opportunities.

At the **employers** level:

- Introduce new technologies and **information management systems in the enterprises**.
- Adopt **management rationalisation** models.
- Make employers aware of the need for **business modernisation and innovation**;
- Make employers aware of the importance of **service quality** as a key factor for competitiveness.
- Manage human resources in order to increase global productivity.

Execution in 2006

Measure	Typology	Total Cost	No of actions	No of Trainees	Training volume
Continuous vocational training	Retraining, refresher training and further training	2,375,849.01	521	7,030	360,678
	Adults' education and training with scholar and professional certification	341,818.40	5	70	53,191
	Professional specialisation	73,318.19	3	45	12,934
	Total	**2,790,985.60**	**529**	**7,145**	**426,803**
Initial training with professional and scholar certification	Education and training	1,503,457.43	14	217	404,456
	Adult education and training	418,369.25	4	54	43,720
	Total	**1,921,826.67**	**18**	**271**	**448,176**
Promotion of social and professional insertion of disfavoured groups	Adult education and training with scholar and professional certification	380,580.99	3	39	53,766
Training professionals of employment and training policies	Initial and Continuing training of professionals of employment and training policies	108,200.91	28	399	16,478
		5,201,594.16	**578**	**7,854**	**945,223**

The new project is aimed at the development of a course for future Managers that has to be quite longer and have a stronger practical component;

— The GCU II intends to promote complementary, more specific, training actions- thematic workshops – addressed to a broader target-public; beyond the UAC managers such actions may be attended by other people with an intervention in the referred fields namely collaborators of associations or municipalities (such actions reach an amount of 98 hours).
— It is intended also to produce a set of supporting material, namely pedagogical manuals, which were felt as necessary already during the previous project;
— Finally, it is intended to promote spaces for reflection and debate, involving specialists and the authorities related to the management units created at local level. It should also be pointed out the carrying out of a Convention of the Management Units available when the project is terminated.

Start and End

This project, which had been planned for July 2006, started, effectively, in December 2006.Its conclusion had been foreseen for December 2007, however, a prorogation up to 15th July 2008 was demanded.

Training Integrated Plan (PIF) 2005-2006

The Confederation of Portuguese Trade and Services, based on the success of the previous plans, bet again on the development of a Training Integrated Plan for 2005 and 2006. The great challenge was to promote the human resources' qualification in order to face the emerging organisational changes. In fact, this PIF presented by CCP counted on the **integration of a number of commerce associations never reached before**, which proved the PIF's value added as an essential tool for the implementation of training policies. Associations play an irreplaceable and determinant role at level of the services they provide to their associated enterprises, namely in dissemination/information, consultancy, awareness raising and training pedagogy fields.

This plan keeps pursuing the following objectives:
Regarding the working people:

- Increase their qualification levels, mainly of workers 40 and more years old and coming from micro enterprises.

objective is to train managers for the management of commercial spaces in urban centres, these managers should also master the urbanism rules and have also competences in the area of landscape architecture.

With a view to a eventual certification of this course within the scope of the National Certification System it was necessary to increase the number of training hours and make some adjustments to the contents defined previously.

The planned training actions are addressed to

C1 and C2 – Urban Center Managers, Managers Responsible for the Management and Coordination Units set up under the Urbcom II.

C3 up to C8 – Beyond the above referred, the Urban Centre Managers who have attended the training course carried out under the Project GCU and still other managers of associations or municipalities with intervention in areas related with the workshops topics.

C9 – Partnerships and Network (to be approved).

Expectations

This Project aims the availability, at the labour market, of managers with the general and specific competences required for a good management of the urban centres, so that they may be more dynamic, attractive and competitive and, therefore, to contribute to a more dynamic and competitive commerce and a better quality of life for all the citizens.

List of training courses

C1 – Initial Training

C2 – How to work out and implement a Project

Workshops

C3 – Good Practices in Urban Centres Management

C4 – Markets Prospecting and Communication with the Media

C5 – The relevance of evaluation

C6 – Financial planning

C7 – Animation of Urban Spaces

C8 – Landscape Architecture

The services we provide

GANEC provides a wide range of services which, being complementary, recommend their integrated use.

Based on the philosophy **training-action**, we provide an essentially individualized/personalized support where, through the figure 'GANEC councillor' we propose to follow-up the future entrepreneur since the development of a 'business idea' till the initial phase of its concretisation in an effective business activity.

The services we give involve, therefore:

— Free information about basic rules to have an activity, formal requests required to begin it or financial instruments most suitable for the project.
— In class training on the knowledge of markets and essential management rules.
— Individual training/consultancy aiming to prepare the Project and guidance to make a Business Plan to execute.
— Consultancy to enterprises, either of general character, or specialised (marketing, merchandising, decoration/show windows) during the initial phase of the project's concretization (2 first years).

Execution

The Project was started in December 2006, therefore an evaluation of its implementation will be made only in mid 2007.

The Project GCU II

It is a project carried out as a partnership between the GPF (Partnerships and Training Office), as the competent and coordinating body, the CCP (Confederation of Portuguese Trade and Services) as the beneficiary entity, the DGE and IAPMEI as the follow-up bodies and the IAPMEI as the paying entity. The training is provided by the CECOA, the entity devoted, particularly, to training in the trade area and that has the close support of CCP, DGE and IAPMEI.

Training area

It is proposed training in the areas of management, entrepreneurship and urbanism, mainly, commercial urbanism. In fact, considering that the

GANEC II – Support Office for new Entrepreneurs in Trade Area

Who we are

Resulting from a public-private partnership celebrated in 2003 and involving currently are associated **CCP**, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, **DGE**, Direcção Geral da Empresa and **IAPMEI**, Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, is a Project supported by the **European Union** through the **Programme PRIME** of Economy Ministry.

We are a network of services covering all the national territory (Mainland and Madeira), through the integration in the Project of 14 regional associations which, together with CCP, are the 'entry door" for those who want to have access the to the Office's services.

So, we rely on a great team of trainers and specialised consultants who provide support, highly personalised and adjusted to the needs of each of GANEC's users. Besides, we established a set of **protocols** with other entities aiming a greater integration of support services and where it should be pointed out the cooperation with **Millennium/BCP** in the financial area and with a group of **higher education schools** in the entrepreneurship and advanced training domains.

Whom are we addressed to

GANEC is targeted at **all those** wanting to launch a new enterprise project in commerce and services or, having done it, are at an initial stage of making it operational (until 2 years after beginning the activity).

It is nowadays proved that most of the failure causes of new enterprise projects ('death rate' in the first years of life is particularly high among us), are due to an insufficient preparation, either in terms of the management individual skills or at level of the structuring and planning of the businesses to be developed. 'Good ideas' do not dispense a "technical" knowledge of problems, either in what regards the conception and precise definition of the Project to be carried out, or in what refers to the analysis of the market conditions and to the rigorous estimation of costs and profits . The risk inherent to any enterprise project is not an excuse; it reinforces even, the need for a **great rigour** in its preparation and execution. Improvisation and immediatism are today incompatible with a successful project and GANEC exists in order that the number of successful projects may increase, ensuring a greater competitiveness in commerce and services sector.

integrating solutions found in the various enterprises. For this activity, five enterprises with good practices publicly recognized were identified (Grafe, IBM, Microsoft, Xerox and Somague) and four with public manifestation of interest in this theme (Grupo Auchan, TAP, Grupo Estoril Sol and AXA). Regarding the contacts with the mentioned enterprises, meetings were held with Grafe, IBM and Microsoft in January 2007, where a brief presentation of the Project and activity 8 was made, their objectives, methodology, chronogram and contribution expected by enterprises with good practices. An explanation was also provided on the selection criteria of those good practices and the counterparts offered by the Project, such as the trip to Vienna and Bratislava, in April 2007, the video and the Workshop planned for the end of the Project. In the first quarter of that same year the mentioned enterprises signed an Adhesion Agreement regarding the DSIE Project. Following the selection of good practices in each enterprise, still in the first quarter, visits to their establishments were started in order to collect information.

- It should also be highlighted, the application of a *Skills Balance* to Technicians, Coordinators and Entities involved, as well as the Project's external evaluation. This work is being carried out by a CIES' evaluation team, which tried to incorporate in the developed model the methodological proposal of the Equal Office. This evaluation is developed in three steps, such as the survey of competences and expectations, the assessment of eventual deviances and definition of strategies and, lastly, the assessment of learning obtained during the project, in PD entities and at individual level of those participating in it. The first evaluation step was already carried out and that included the application of a self-evaluation guide per entity and a skills balance to the managers and coordinators of this initiative.

moments of each partner entity, on the 20th October 2006 it was held a session for presentation of the Partner Entities. Four workshops on key-themes of the Project – Projects management in partnership; Enterprises' Social Responsibility and Equality of Opportunities between Women and Men in labour context and Benchmarking and Euroinfocenter – were carried out in order to provide training to the technical team. The first three Workshops were held on the 7th and 11th December 2006 and the last on the 16th January 2007. These Workshops were in charge of CITE, APEE, IAPMEI and ISCTE.

- ***Activity 6*** – Transnational Cooperation with other Equal projects. Work being developed by the transnational Partnership aims generally to contribute for the systemic and structural change of the labour market in what concerns gender segregation. In this sense, seven meetings of the Steering Committee and two general meetings for working groups were made until December 2006. From April till December 2006, our project participated in three meetings of the SC and of the WG. Work of this activity ended in April 2007 with the Conference in Bratislava. There were four working groups, from which resulted also four products: informatics platform of Gender Equality in enterprises (being built), Introduction of Gender mainstreaming in Public Institutions, principles to implement equality in enterprises and quality criteria for Gender Equality.
- *Activity 7* – **Creation of instruments promoting Gender Equality and Reconciliation between Work and Family Life These instruments will be facilitators, intending to** ***demonstrate good practices in enterprises and encourage others to develop those good practices,*** **encouraging them to act in a socially responsible way in that domain. So, it was designed information and advertising material on the project, such as posters, a video containing presentations of each Partner Entity, writing pads, pencils, personal cards and thanks cards. It is being produced the video presenting Good Practices in Gender Equality, which has the participation of 9 selected enterprises: 5 with good practices publicly recognised and 4 interested in developing some of their practices.**
- *Activity 8* – Encouraging good practices in enterprises. **This initiative aims to encourage good practices in enterprises in the Gender Equality field. Work sessions with selected enterprises will take place, in a logic of social dialogue, having as objectives the demonstration of the referred good practices, the identification of problems and obstacles felt by enterprises in these matters, the search for shared solutions and its experimentation. In this way, a 'solutions book' will be produced, showing the experience and**

cial e Industrial de Vila Real, Associação Comercial e Industrial de Barcelos, ADERE – Minho, UEP – União Empresarial do Distrito do Porto, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda, Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros, Associação Comercial e Industrial de Vizela, Associação Comercial do Distrito de Évora **and** ***Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal.***

On the whole, this Project benefited directly near 200 micro and small enterprises of Commerce and Services, in a total of 55 thousand hours of consultancy/training, involving 162 consultants and 109 trainers.

The objective of the project *Dinamizar* is, according to José António Cortez, general coordinator of CCP's project, "to boost competition capacity of small enterprises of commerce and services, by making the diagnosis of needs and set actions on enterprises' organisational structure, seen in concrete initiatives at the level of training and organisation itself".

Project Equal – Social Dialogue and Equality At The Enterprises

This Project has as main **objectives** to reinforce mechanisms to encourage, recognize, follow-up and spread practices promoting Equality between Women and Men in labour context; to support enterprises in promoting Equality and non discrimination between women and men, namely in their information duty and reinforce the dimension of equality between women and men within social responsibility and quality dimensions.
The achievement of the above referred objectives is ensured by the following activities:

- ***Activity 3*** – Creation of self-evaluation and gender equality monitoring instruments in enterprises. Currently, there are ongoing, since 2006, a Self-Evaluation Guide in gender Equality and a Training Referential. The Self-evaluation Guide will be tested on RTP, as a Project's partner enterprise and, later, in enterprises selected by the Development Partnership. The Training referential will be applied, in an experimental training action, to a group of consultants and auditors.
- ***Activity 4*** – It provides for the stabilization of a set of criteria and gender indicators in order to implement and highlight the dimension of Equality between women and men in the framework of Corporate Social Responsibility. This procedure came into force only in January 2007, when the first meeting within this scope was held.
- ***Activity 5*** – Training of the Technical Team. Taking into account the importance of promoting, under the Development Partnership, key-

CONFEDERATION OF PORTUGUESE TRADE AND SERVICES (CCP)

Contribution June 2007

1 – CCP Initiatives

Code of Ethics

In *June 2005,* the CCP published the Code of Ethics for the Trade and Services Sector. Since then many promotion initiatives have been carried out. As provided for in the Code itself, an Ethics Board was set up. This Board is composed of 13 members and chaired by Mr. José Miguel Júdice.

Many information initiatives for the divulging of the Code of Ethics have taken place throughout all the country.

Within the scope of the Civil Responsibility Week, the CCP in partnership with the Portuguese Association of Business Women carried out a workshop on Ethics and Social Responsibility, a Value for Businesses.

The CCP invited two of the enterprises that had subscribed the Code of Ethics (ANA airports and ECOREX) to participate in that workshop presenting some of their initiatives.

Project *Dinamizar*

To boost competitiveness of Small Enterprises in Commerce and Services

Launched in 2005, it is a Project within Training and Consultancy aimed at supporting, within human resources' training and organisational development, small enterprises – till 50 workers – of commerce and services' sector.

For the development of the project, 10 associations afilliated to CCP were selected: ***Associação dos Comerciantes do Porto, Associação Comer-***

This project revealed once more the generosity of the agricultural sector to those more disfavoured, which shows that either CAP or its associates intend to be more active in the country's social life.

This partnership aims to donate production excesses, for those most in need. In the partnership protocol's signature ceremony, in February 2005, CAP delivered 15 thousand kilos of rice to the Food Bank, an organisation supporting more than 200 thousand people in need. In 2006 the protocol generated 51 tones of food. This initiative was also promoted and divulged in the National Agriculture Fair of 2006, under the theme "the hand that produces is the hand that helps" and intended to be "the greatest national collection chain of agricultural and food products". This initiative will also be present in the agenda of the event in 2007.

— Formulate strategic development guidelines covering the skills' development domain.
— Characterise work organisation methods and patterns of labour force use in agro-animal and forestry exploitations, in top and above activities and in complementary activities.
— In time, identify predominant jobs-type, adjusted to the evolution framework of economic and work organisation opportunities.
— Characterise key-domains of the training structure, namely central skills and transversal skills to ensure within the conception of new training offers answering to the signed professional profiles (adjustment mechanisms between offer and demand).
— Formulate strategic and operational guidelines for the various entities within scholar and vocational training sub-systems, public and associative.

We also highlight the utility dimensions considered in the making of the study:

> To accumulate knowledge either within economic opportunities for the complex of activities of the agro-animal and forestry sector, or within employment evolution and, mainly, structural skills of producers and other agents acting in rural areas.
> To technically fill the actors/agents intervening in the system of the complex of activities of agro-animal and forestry sector with key-elements of orientation, namely Agriculturists Organisations, Confederations, Vocational Training Centres, Rural Professional Schools, Local Development Associations, higher education and polytechnic schools, etc.

CAP considers very relevant the making of this study, as well as the fact of counting with the participation of various partners, namely trade unions' representatives of the agricultural sector, UGT through SETAA and CGTP through FESAHT, and various relevant state institutions within employment, training and education, namely IEFP, Directorate-General of Vocational Training-DGFV and Directorate-General of Higher Education-DGES.

Protocol CAP/ Food Bank

Being conscious of the importance of social responsibilities that enterprises and organisations shall have, in February 2005 CAP signed a collaboration protocol with the Portuguese Federation of Food Banks against Hunger.

It is under development a second project to produce didactic resources within Education Sciences. Products under elaboration are the following: Informatic Application – *Linguagem e Comunicação*, Informatic Application – *Matemática para a Vida*, Technical Handbook – *Formador de Gestão/Coordenação de Formação*, Technical Handbook – *Formando de Gestão/Coordenação de Formação*, Informatic Application – Instrumentos e Exercícios de Gestão/ /Coordenação de Formação, Technical Handbook – *Formador, Linguagem e Comunicação*, Technical Handbook – *Formando Linguagem e Comunicação*, Technical Handbook – *Formador Matemática para a Vida*, Technical Handbook – *Formando Matemática para a Vida*, Technical Handbook – *Formando Estratégia de diferenciação Pedagógica e Avaliação de Competências*.

Evaluation Study of Vocational Training in Agricultural Sector

CAP made an Evaluation Study of Vocational Training in Agricultural Sector, within CSF III., which aimed mostly at contributing to promote agricultural vocational training's quality through the evaluation of training made, covering the various phases of the training process, namely needs' diagnostic, planning, conception, implementation and vocational training's results. In this perspective, more than concrete results of the evaluation process, it was at stake the identification of the training process' weaknesses and potentialities, as a training cycle, in order to implement corrective mechanisms of its quality. In this sense, it was foreseen that one of the Study's results would be the implementation of training evaluation systems. Associated to this last objective was also, explicitly defined the perspective of identifying good practices and innovation in the training process. From this work resulted three documents: Final Report, Follow-up and Evaluation Instrument and Executive Summary.

Skills' Diagnostic in Rural Areas

We consider that the importance of this Study is anchored on the skills problematic of the national agricultural sector, therefore its general objective is essentially to define a human resources' qualification strategy in rural areas, in the medium and long term, covering the skills diagnostic adjusted to the evolution framework of jobs-type associated, namely the complex of agricultural, animals and forestry activities. The specific objectives defined for this research were as follows:

— Make a prospective diagnostic of agro-economic dynamics of key-vectors in the set of agricultural, animals and forestry activities.
— Make become systemic economic and investment opportunities.

— Building of a coordination model easing cooperation between various partnerships structures.

The project's Partners hope that CLASA comes to produce innovative impact within social intervention at local level, namely:

— Ease coordination and adaptability of policies and measures of national scope to local problems and needs.
— Increase the capacity of detection and resolution of individual problems generating also individual answers.
— Greater transparency and openness of local institutions to other entities and populations.
— Implement effective information systems, allowing the production and update of local diagnostics and spreading information to other entities and population.
— Increase and reinforce the participation of programmes and social intervention projects' destines.

Didactic Resources within Agricultural and Forestry Modernisation in Education Sciences

CAP, having as a purpose to promote the improvement of pedagogic practices through the creation of technical-pedagogic innovative resources, adapted to target-groups and to the specific training needs of the agricultural sector, developed an elaboration project of ten Didactic Resources within Agricultural and Forestry Mechanisation. We highlight that these products were not made separately, existing complementariness and coordination among them. CAP considers that this project's results are important tools at the service of skills' development of their users and that they will contribute to increase vocational training quality in the agricultural sector, namely through the constitution of training models more complete and coordinated.

Products made were: Technical Trainee Handbook: "*A motosserra e equipamentos auxiliares de tracção: sua utilização no trabalho florestal*", CD-ROM: "*A motosserra e equipamentos auxiliares de tracção: consolidação e avaliação de conhecimentos*", Technical Trainee Handbook: "*Mecanização Agrícola – Tractor*", Technical Trainee Handbook: "*Guia do Formador em Mecanização Agrícola -Tractor*", Technical Trainee Handbook: "*Alfaias Agrícolas*", Technical Trainee Handbook: "*Guia do Formador em Alfaias Agrícolas*", WebSite: "*Simulador Pedagógico – Mecanização Agrícola e Florestal*", CD-ROM: "*Exercícios de Consolidação de Conhecimentos – Mecanização Agrícola*", CD-ROM: "*Mecânica Agrícola*", CD-ROM: "*Alfaias Agrícolas*".

Training / Consultancy targeted at SME's – Agriculture Management
Physical Execution 2006

Region	No of Executor Entities	No of Training Actions Financed	Training Volume	No of SME Covered	No of SME's Workers involved
Norte	18	19	6,480	222	222
Centro	9	10	3,510	120	120
Alentejo	5	5	1,980	68	68
Total	**32**	**34**	**11,970**	**410**	**410**

Region	No of Executor Entities**	No of Consultants involved	No of Consultancy Hours	No of SME involved
Norte	28	79	14,896	838
Centro	15	44	7,910	407
Alentejo	9	24	4,699	235
Total	**52**	**147**	**27,504**	**1,480**

** Some of the executor entities, being in the second year of the project, did not make training actions.

Participation in the Programme Social Network

Following an invitation of the Municipality of Almeirim, CAP, in July 2003 entered the Programme Social Network, through CLASA – Almeirim Social Action Local Council.

Considering that Almeirim's Agricultural Training Centre has a deep knowledge about the region, its inhabitants and socio-economic problems affecting them, there were integrated in the partnership constituted by Almeirim's Municipality, *UNIVA* Almeirim, local autarchies, local associations of social solidarity, local representatives of social security and local representatives of the Education Ministry.

Aiming mostly to eliminate poverty and social exclusion in its action territorial area, results expected (common to all municipalities covered by the Programme) are as follows:

— Social Diagnostic implying the characterization of today's situation of the municipality and later definition of intervention priorities.
— Action Plan (definition of objectives and strategies, definition of integrated projects and priority actions to develop).
— Social Development Plan (3/5 years).
— Building of an information system.

Rural Information Centres

The 19 CAP Rural Information Centres have an important role in supporting agricultural associations, once technicians of each Centre make important tasks such as helping CAP's associates in matters of legislation, norms, relation with public administration, support to formulate help requests to INGA- National Institute of Agricultural Intervention and Guarantee or investment projects. Besides, at the level of factual follow-up of training actions they play an important role.

Training / Consultancy aimed at SME's – Agricultural Management

In the current context and in front of all challenges that Portuguese agriculture faces, agriculturists need to find new tools and new solutions. In fact, among many other things, using adequate management techniques is essential for the agriculturist to know, in detail, his/her exploitation and may win this challenge. After many decades giving services to the agriculturist and agricultural enterprise, CAP reinforces its role in a strategic action area: making available differentiated services, which in the current conjuncture are indispensable to the agriculturist. For such, CAP aligned efforts with its associates offering them those services in a responsible way, coherent with regional and local realities and, above all, with quality.

The success of agricultural production units is conditioned (positive or negatively) by the skills of people responsible for their management. Regarding the national reality, there are widely known the specificities characterizing either the objectives or the ways of actions, or still the insufficient ability in this domain in most Portuguese producers. It is in this context that CAP began in November 2002 the project Agricultural Management: Training and Consultancy targeted at SME's.

With this project it is intended that the sector's enterprises improve their economic performance through the application of good practices in agricultural management and logically to contribute to increase the income of agents involved. This shall be achieved, on one hand, through the improvement of agricultural activity's planning and, in the other, by the progressive rationalisation in the use of resources with the consequent benefits at the level of the agriculturist's income. We expect to strengthen the sector's business environment through the generalisation, among agricultural entrepreneurs, of key skills; and still the reinforcement of associative capacity and their functions through the development of business behaviour among them (such as orientation for the client, the market, service quality, etc.).

minimum education, motivating them to improve their professional careers, increasing their employability and/or to pursuit studies.

Following the objectives previously defined, in 2006 the establishment of partnerships continued, namely with the following institutions: *Univa* from Almeirim, *Univa* from Alpiarça, *Educatis* from Benavente, Municipal Firemen from Samora Correia, Municipal Firemen from Benavente, Municipal Firemen from Vila Nova da Barquinha, Municipal Firemen from Torres Novas, Firemen from Ponte de Sôr, *Associação Nova Fronteira*, *Associação Empresarial* from Cadaval, Municipalities of Almeirim and Alpiarça, *Junta de Rio Maior*, *Centro Paulo Freire de Marinhais*, *Educatis*, *Santa Casa Azinhaga*, *Univa* from Golegã and Health Centre from Almeirim.

Regarding adults inscribed and validated, CAP's New Opportunities Centre registered until the 31st of December 2006, 832 adults inscribed and 357 adults validated.

CCAP's New Opportunities Centre
Physical Execution 2006

	Inscribed	Validated
TOTAL 2006	832	357
DGFV's target	800	300
Regarding sex		
Men	53%	61%
Women	47%	39%
Total	**100%**	**100%**
Regarding Labour Situation		
Unemployed	37%	21%
Others	6%	4%
Agriculture Sector	13%	6%
Firemen	7%	4%
Education Sector Auxiliaries	28%	42%
Commerce	9%	23%
Total	**100%**	**100%**
Regarding education level		
Until 4th year	49%	1%
Until 6th year	36%	60%
Until 8th year	16%	39%
Total	**100%**	**100%**

4. Allow entrepreneurs an access – eased – to information and contact with other realities, in order to support its decision and sectoral entrepreneur agents, therefore complementing the objectives of vocational training itself.
5. Spread positive experiences regarding training, either from CAP's CFA, or other entities being divulged by the CRC Network.
6. Use the information offered to CAP/social partner, making it available to the suitable destines.

Regarding expected results:

Increase of training quality, either in CAP's CFA, or in other training entities, to which these CRC and associated poles may recur, translated in:

1. Diversification of the type of training promoted, due to a better understanding of the needs and the impulse given by the increase of information available.
2. Better adaptability of methods used in trainees' actions, by the increase of resources available, namely audio-visual.
3. Better use of existing infra-structures, making operational CAP's initial objective of making CFA. truly multi-faces poles to support the sector.
4. An important CRC's feeding/update source will be information channelled to CAP, by the most various entities producing knowledge.
5. It is intended, with suitable information of the CRC and its services, to increase the feeding source based in the offer of documentation and resources by entities producing such knowledge.

New Opportunities Centre – (CRVCC)

The project to create the RVCC Centre in the Agriculture Training Centre of Almeirim (initiated in 2001), now called New Opportunities Centre, was a clear step in the path that CAP has been developing throughout the years, as a Social Partner representing the agriculture sector. Having a deep knowledge of the rural world and agriculturists, CAP has been trying to overcome the various difficulties of the sector's actives. As it is widely known, one of those great difficulties is the low education level and professional qualification. In this sense, we think that the New Opportunities Centre helped a lot for populations in the rural world to have another opportunity of valuing their learning throughout life. Thus this Project aims mostly at promoting the increase of educational levels and valuing Professional experience acquired, contributing therefore to increase Portuguese population's education level, based on validating skills acquired throughout life; to improve living conditions of people without compulsory

(continuation)

Zone	Action Type	No of Actions	No of Trainees
Desc. Centro	3,311	*2*	*29*
	3,311	*1*	*12*
	3,312	*1*	*15*
	Total Centro	***148***	***2,149***
LVT	3,211	*2*	*28*
	3,213	*79*	*1,056*
	3,214	*1*	*16*
	355	*2*	*26*
	3,622	*1*	*14*
	Total LVT	***85***	***1,140***
Alentejo	1,210	*2*	*30*
	2,121	*27*	*354*
	2,122	*1*	*14*
	Total Alentejo	***30***	***398***
	Total	**618**	**8,607**

Knowledge Resource Centre (CRC)

CAP's CRC is enabled with enough means to give support to all economic agents of the primary sector (entrepreneurs, workers, technicians...), including also trainer entities. Due to the geographic location of Training Centres, inserted in the rural community of each region, it seemed more suitable to adapt those infra-structures to work as resources centres, where more than 100'' training entities of the sector, and their collaborators, have also access.

Shortly, we can list the Project's objectives:

1. Endow professional linked t training, of all sector and not only training made in CAP's Agriculture Training Centres (C.F.A.), its means and an eased access to existing information, which may contribute to improve its activity.
2. Give trainees greater possibilities regarding information and deepening of themes.
3. Support sector's training entities, with less means, in terms of information, spreading good practices, finding needs, etc.

education levels population, it is important to create conditions allowing this population to rapidly get knowledge, which will contribute to improve the productivity of their explorations and their quality of life. In this context, EFA courses – Adults' Education and Training, based in innovative methodologies, in a framework within an adults' training logic suitable to the specificity of this target-group.

Within the intervenient agents' skills acquisition in the organisation and management of the training market, we think it is also a priority to keep on investing in trainers' training actions and their recycling, in order to have a trainers group in the agriculture sector, able of recognized performances and to answer to the sector's requests.

CAP, as a manager of a Training Integrated Plan where it is included training developed by itself in its training Centres and training promoted by its associates, felt the need to promote training actions within problems of coordination, organisation and training management, having as objectives the development of vocational training quality, through the reinforcement of technical, pedagogic and scientific capacities of training technicians, coordination and vocational training managers involved in agricultural vocational training, especially in the areas of organisation, planning, coordination and training management.

We now present the synthesis of PIF's execution in 2006 and the 1st quarter of 2007.

Training Integrated Plan
Physical Execution – 2006/2007

Zone	Action Type	No of Actions	No of Trainees
Norte	1,210	*14*	*214*
	2,121	*336*	*4,641*
	2,122	*1*	*12*
	4,310	*2*	*25*
	5,312	*2*	*28*
	Total Norte	***355***	***4,920***
Centro	1,210	*7*	*107*
	2,121	*132*	*1,923*
	2,122	*3*	*39*
	4,310	*2*	*24*

(it continues)

yet achieved the needed maturity, in terms of valuing training, and doesn't think of training as an investment. It is necessary that the enterprise values training, which will be achieved by developing managers' sensitiveness and quality and validity of such investment. Social Partners are privileged speakers in this very difficult process, to sensitise those agents;

— Active participation in the development of a national and sectoral agreed strategy of human resources' qualification;

— Active and responsible participation not only at the level of the own professional certification system's definition, but mainly at the level of its connection, or better its appropriation, by enterprise reality.

The training Project which is being developed by CAP, namely through Training Integrated Plans, is based in actions which generally aim to improve human resources potentialities, boosting the increase of the capacity to give technical and informative services, training capacity, promotion of equality of opportunities, knowledge transfer regarding new technologies and new methods of environment protection, quality and safety and making the business environment younger, improving and updating its skills.

Aiming a global improvement of regional and national productive systems' efficiency, training actions were privileged in activities and production systems potentially more competitive and adequate to a rational use of natural and human resources. In this context, great importance was given to youth's vocational training, promotion of equality of opportunities, development of priority activities for the sector, actions within the technologic development and new technologies aiming new cultural practices minimising costs and protecting the environment.

CAP gives initial training a key importance, aiming as a priority the development of qualifying actions, in an changing regime of not, allowing its youth the insertion in real labour context. These actions allow setting young people in rural areas, contributing to make the socio-productive tissue younger and to reduce aspects related to marginalisation which has been assuming worrying dimensions.

CAP assumes as a priority, within continuous training, the development of actions ensuring the guaranty, and if possible the increase of agriculturists' income. Being the agriculture sector an extremely needed sector in terms of its human resources training, once we are dealing with a population who has always dominated the *savoir-faire* empirically, having low education levels, we think that courses of the type of short duration, in very specific areas and with a great practical component meeting the agriculturists' needs are priority.

In an activity sector like agriculture and considering conditionals inherent to the production and the fact of facing an aged and of low

PORTUGUESE FARMER'S CONFEDERATION (CAP)

Contribution June 2007

The Portuguese Farmers' Confederation is a socio-professional organisation for the agriculture sector, gathering more than three hundred agriculturists' organisations all around the country. Through sectoral regional, national meetings, it keeps a permanent contact with its associates, listening to problems and needs of national agriculture and forwarding them to technical analysis, specialized studies or strategies to adopt.

By assuming its role of Social Partner, this Confederation has been actively participating in all forums where it is represented, contributing for these dialogue platforms to find balanced consensus in the most diversified issues.

Regarding its action in the implementation of guidelines integrating the National Action Plan for Employment, as an example we now list some of the areas where CAP has been intensifying its action.

Training Integrated Plan (PIF)

Contributing to develop vocational training, CAP has been orientating its strategy for a training system which shall become more decentred increasing private sector's responsibility and allowing:

— Training's approach to demand. Agriculture sector, through the spreading of its economic tissue, has great scarceness at the level of Training Centres next to the potential demand, which has been being covered by the action of Agriculturists' Organisations, that have been playing a very important role for the development of agricultural vocational training in our Country;

— Sensitisation of economic agents for the advantages of vocational training. It is a globally accepted fact that our business culture has not

ANNEX – SOCIAL PARTNERS' CONTRIBUTION

INTEGRATED GUIDELINE 23

Low Educational attainment

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	**1.0**	**1.1**	**1.0**	**0.8**	**0.9**	**1.1**	**1.5**	**1.3**
Men	**0.9**	**0.9**	**0.7**	**0.6**	**0.7**	**1.2**	**1.2**	**1.2**
Women	**1.2**	**1.3**	**1.2**	**1.0**	**1.0**	**1.6**	**1.7**	**1.5**

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

23.A1: INVESTMENTS BY ENTERPRISES IN TRAINING OF ADULTS
Investment by enterprises in continuous vocational training (CVT) in relation to labour costs.

	1999
Total	**0.6**

Source: Continuous Vocational Training Statistics, Eurostat.

23.A2: PARTICIPATION IN CVT
Share of employees participating in continuous vocational training (CVT). Breakdown by sex.

	1999	2005 pd
Total	**17**	**28**
Men	**17**	**29**
Women	**17**	**27**

Source: Continuous Vocational Training Statistics, Eurostat.

pd preliminary data.

INTEGRATED GUIDELINE 23

Age group: 35-44

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	2.4	2.8	2.3	1.9	2.0	3.4	3.2	3.3
Men	2.1	2.3	1.7	1.4	1.4	3.0	3.0	3.1
Women	2.8	3.2	2.9	2.4	2.5	3.8	3.4	3.4

Age group: 45-54

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	0.9	0.9	1.0	0.6	0.8	1.8	1.4	1.6
Men	1.0	0.9	0.7	0.2	0.8	1.7	1.3	1.6
Women	0.7	0.9	1.1	1.0	1.1	1.9	1.6	1.6

Age group: 55-64

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.6	0.6	0.7
Men	0.2	0.1	0.0	0.0	0.1	0.4	:	:
Women	0.2	0.6	0.5	0.3	0.3	0.8	:	:

Working status: employed

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	2.9	2.9	2.8	2.2	2.6	3.8	3.5	3.2
Men	2.7	2.6	2.3	1.7	2.1	3.3	3.3	2.9
Women	3.2	3.3	3.2	2.7	3.2	4.2	3.7	3.4

Working status: unemployed

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	5.9	5.3	4.9	4.1	5.8	5.8	5.6	5.3
Men	3.6	3.9	3.7	4.0	:	:	:	:
Women	8.2	8.2	5.7	4.6	6.4	7.2	6.9	6.0

Working status: inactive

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	4.6	4.6	5.0	5.1	5.0	5.8	6.4	6.0
Men	6.3	6.9	7.0	7.7	8.0	8.6	8.8	8.0
Women	3.9	3.7	4.2	4.0	3.5	4.4	5.2	5.0

High educational attainment

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	10.1	10.6	9.5	8.4	9.6	11.5	10.5	10.1
Men	10.1	10.4	8.8	8.2	8.5	11.7	11.0	10.2
Women	10.1	10.8	10.0	8.4	10.4	11.4	10.2	9.9

Medium educational attainment

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	15.9	14.6	14.8	12.3	12.6	14.1	12.7	10.6
Men	15.6	15.7	14.7	12.5	13.7	15.2	14.4	14.6
Women	16.2	13.5	14.8	13.1	11.5	13.0	11.0	9.7

INTEGRATED GUIDELINE 23

23.M1: SPENDING ON HUMAN RESOURCES (PUBLIC EXPENDITURE ON EDUCATION)
Total public expenditure on education as a percentage of GDP.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	5.4	5.4	5.6	5.5	5.6	5.3

Source: Joint UNESCO/OECD/Eurostat questionnaire.

23.M2: YOUTH EDUCATION ATTAINMENT LEVEL
Percentage of the population aged 20-24 having completed at least upper secondary education (ISCED level 3 long). Breakdown by sex.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	43.1	44.1	43.2	47.1	49.5	49.0	49.6	52.3	52.9	54.4
Men	34.4	35.5	35.4	39.6	40.6	40.8	40.8	43.1	45.7	48.0
Women	52.1	53.0	51.0	54.9	58.6	57.5	58.6	61.9	60.5	61.0

Source: Eurostat, Labour Force Survey.

23.M3: EARLY SCHOOL LEAVERS
Percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education (ISCED level 2) and not in further education or training. Breakdown by sex.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	42.6	44.0	45.1	40.4	39.4 b	38.6	39.2 p	38.0	37.4	37.8
Men	50.1	51.2	52.6	47.7	47.9 b	46.7	46.4 p	45.7	43.3	43.7
Women	35.1	36.7	37.5	33.0	30.6 b	30.1	31.8 p	30.1	31.2	31.6

Sources: Labour Force Survey, Eurostat and Labour Force Survey, INE.

b break in the series.

23.M4: LIFE-LONG LEARNING
Percentage of the adult population aged 25-64 participating in education and training (over the four weeks prior to the survey); total, and by age group, working status and educational attainment. Breakdown by sex.

Age group: 25-64

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	3.4	3.4	3.3	2.9	3.2	4.3	4.1	3.8
Men	3.2	3.2	2.9	2.6	3.6	4.1	4.0	3.7
Women	3.5	3.5	3.6	3.1	3.4	4.4	4.2	4.0

Age group: 25-34

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	8.6	8.2	8.3	7.6	8.5	9.7	9.9	8.6
Men	7.9	8.2	7.9	7.2	8.3	4.0	9.5	8.1
Women	9.2	8.1	8.8	8.0	8.7	10.0	10.2	9.1

INTEGRATED GUIDELINE 22

22.M1: UNIT LABOUR COST GROWTH
Growth rate of the ratio: compensation per employee in current prices divided by GDP (in current prices) per total employment.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1.0	0.9	– 0.1	– 0.1	0.2	– 1.3 f	.8 f	:

Source: Eurostat.

f forecast.

22.M2: TAXATION ON LOW-WAGE EARNERS
Tax wedge on labour cost: ratio of income tax plus employee and employer social contributions including payroll taxes less cash benefits divided by the labour costs for a single earner 67% of the APW.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total		33.2	32.2	32.3	32.4	32.4	31.8	31.7

Source: Eurostat.

22.A1: LABOUR PRODUCTIVITY
Gross domestic product (GDP) divided by number of persons employed and hours worked (GDP in PPS per person employed/per hour worked relative to EU25/EU15 average.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 f
per person employed (EU25 = 100)	71.9	70.8	69.9	69.4	69.8 f	67.3 f	68.1 f	67.9 f	68.0
per hour worked (EU15 = 100)	63.8	61.4 e	58.2 e	58.0 e	59.2 e	56.6 e	57.5 e	n.a.	n.a.

Source: ESA95 & DG ECFIN.

f forecast.
e estimate.

22.A2: IMPLICIT TAX RATE ON EMPLOYED LABOUR
Ratio of total taxes on employed labour (personal income taxes plus employees' and employers' social security contributions plus payroll taxes) divided by the total compensation of employees plus payroll taxes.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	33.0	27.0	27.4	27.6	29.5	29.5	:

Source: European Commission.

f forecast.

INTEGRATED GUIDELINE 21

21.A2: WORKING TIME

1. Average weekly number of hours usually worked per week defined as the sum of hours worked by full-time employees divided by the number of full-time employees.
2. Trends in average effective annual working time per employed person.

Weekly average

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	40.3	40.2	40.3	40.1	40.1	40.2	40.1	40.1	40.2	40.3
Men	41.1	40.9	41.1	40.9	40.9	41.0	40.9	40.8	41.0	41.0
Women	39.3	39.3	39.3	39.2	39.1	39.1	39.2	39.3	39.3	39.5

Annual average

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1691	1696	1697	1678	1887	1899	1900	1940	1904	1787

Sources: Labour Force Survey, Eurostat and Labour Force Survey, INE.

21.A3: HOURS OF OVERTIME WORK

Number of employees for whom the number of hours actually worked exceeds the number of hours usually worked due to overtime as a % of all employees (by gender).

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1.0	2.2	1.4	1.1	1.2	1.1	1.6	1.6	1.4	1.5
Men	1.4	2.8	1.8	1.4	1.5	1.3	1.9	2.0	1.7	1.8
Women	0.6	1.6	0.9	0.9	0.9	0.7	1.3	1.1	1.0	1.2

Sources: Labour Force Survey, Eurostat and Labour Force Survey, INE.

21.A5: EMPLOYMENT IN NEWLY ESTABLISHED ENTERPRISES

Number of persons employed in newly born enterprises (in year n) and in surviving enterprises (set ups in years n-3, n-2 and n-1) in relation to the number of persons employed in all active enterprises (in year n).

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total	4.2	3.2	2.7	2.7	2.6	2.6
Industry	2.5	1.9	1.4	1.6	1.7	1.8
Construction	6.4	4.5	4.1	5.0	4.3	4.5
Services	4.9	3.6	3.2	2.9	2.8	2.6

Source: Structural Business Statistics, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 21

Total employees in fixed-term

	2003	2004	2005	2006
Total	**18.5**	**17.5**	**16.9**	**18.0**
Men	**18.1**	**17.5**	**17.3**	**18.2**
Women	**18.9**	**17.5**	**18.9**	**17.7**

Total employees in fixed-term taken because of:

	2003	2004	2005	2006
Total	**n.a.**	**17.5**	**16.9**	**18.0**
Education or training	**n.a.**	**1.1**	**1.1**	**1.2**
Could not find permanent job	**n.a.**	**12.4**	**12.3**	**14.6**
Did not want permanent job	**n.a.**	**:**	**:**	**0.5**
Probationary period	**n.a.**	**1.3**	**1.2**	**1.7**
No reason	**n.a.**	**2.8**	**2.4**	**:**

Total employees in fixed-term and part-time

	2003	2004	2005	2006
Total	**2.6**	**2.4**	**2.5**	**2.6**
Men	**1.3**	**1.3**	**1.5**	**1.3**
Women	**4.0**	**3.6**	**3.7**	**4.0**

Total self-employed in part-time as % of total persons in employment

	2003	2004	2005	2006
Total	**25.6**	**24.4**	**24.2**	**23.3**
Men	**27.4**	**26.9**	**26.2**	**25.0**
Women	**23.5**	**21.5**	**21.9**	**21.2**

Total self-employed part-time as % of total employment

	2003	2004	2005	2006
Total	**7.1**	**6.7**	**6.7**	**6.8**
Men	**5.2**	**5.3**	**5.2**	**5.6**
Women	**9.2**	**8.3**	**8.2**	**8.4**

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

: not available.

21.M3: ACCIDENTS AT WORK
Index of the number of serious and fatal accidents at work per 100 000 persons in employment.

Serious accidents at work

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	**92**	**88**	**91**	**74**	**72**	**75**

Source: European Statistics on Accidents at Work, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 21

21.M1: TRANSITIONS BY TYPE OF CONTRACT
Transitions between non-employment and employment and within employment by type of contract from year n to year n + 1.

	2001
Total from Permament	**40**
Total from Fixed short	**5**
Total from Educ train	**1**
Total from Self empl	**19**
Total from Non Employed	**35**
Permament from Permament	**92**
Permament from Fixed short	**2**
Permament from Educ train	**0**
Permament from Self empl	**1**
Permament from Non Employed	**5**
Fixed short from Permament	**49**
Fixed short from Fixed short	**44**
Fixed short from Educ train	**0**
Fixed short from Self empl	**0**
Fixed short from Non Employed	**6**

	2001
Educ train from Permament	**8**
Educ train from Fixed short	**21**
Educ train from Educ train	**30**
Educ train from Self empl	**0**
Educ train from Non Employed	**42**
Self empl from Permament	**2**
Self empl from Fixed short	**1**
Self empl from Educação/formação	**0**
Self empl from Self empl	**92**
Self empl from Non Employed	**5**
Non Employed from Permament	**8**
Non Employed from Fixed short	**5**
Non Employed from Educ train	**1**
Non Employed from Self empl	**3**
Non Employed from Non Employed	**83**

Source: European Community Household Panel, Eurostat.

21.M2: DIVERSITY AND REASONS FOR CONTRACTUAL AND WORKING ARRANGEMENTS
Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment. Employees in non-standard employment (part-time and/or fixed-term) as % of total employees. (Breakdown by part-time, fixed-term, part-time and fixed-term, by reason, by gender). Total self-employed as % of total persons in employment. (Breakdown by part-time, by gender.)

Total employees in part-time and/or fixed-term contracts plus total self-employed as % of persons in employment

	2003	2004	2005	2006
Total	**43.1**	**41.3**	**40.9**	**40.7**
Men	**41.8**	**40.9**	**40.4**	**40.1**
Women	**44.6**	**41.7**	**38.6**	**41.5**

Total employees in part-time

	2003	2004	2005	2006
Total	**3.0**	**2.9**	**3.0**	**2.6**
Men	**0.7**	**0.7**	**0.7**	**0.8**
Women	**5.5**	**5.3**	**5.6**	**4.6**

Total employees in part-time taken because of:

	2003	2004	2005	2006
Total	**n.a.**	**2.9**	**3.0**	**2.6**
Education or training	**n.a.**	**:**	**0.2**	**:**
Own illness or disability	**n.a.**	**:**	**0.0**	**:**
Could not find full-time job	**n.a.**	**1.1**	**1.1**	**1.1**
Did not want full-time job	**n.a.**	**0.5**	**0.6**	**:**
Care of chilren or other dependents	**n.a.**	**0.3**	**0.3**	**:**
Other reasons	**n.a.**	**0.7**	**0.6**	**0.4**

INTEGRATED GUIDELINE 20

20.A1: TRANSPARENCY OF JOB VACANCIES
Share of job vacancies advertised through Member States' public employment services that are accessible on a common platform by jobseekers thoughout the UE.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total	No data available					

20.A2: VACANCIES PER UNEMPLOYMENT
Ratio between the total number of the stock of vacancies compared to the total number of unemployment (v/u ratio).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	83	58	47	36	34	32

Source: IEFP.

INTEGRATED GUIDELINE 19

Inactives who have already found a job which will start later (in more than 3 months)

	2003	2004	2005	2006
Total	**0.9**	**:**	**:**	**:**
Men	**0.9**	**:**	**:**	**:**
Women	**1.0**	**:**	**:**	**:**

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

19.A10: IN-WORK-POVERTY RISK
Individuals who are classified as employed (distinguishing between "wage and salary employment plus self-employment" and "wage and salary employment" only) and who are at risk of poverty (whose equivalised disposable income is below 60% of national median equivalised disposable income).

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**14**	**14**	**14**	**12**			**13**	**14**
Men	**14**	**13**	**14**	**13**			**14**	**15**
Women	**14**	**15**	**15**	**11**			**12**	**12**

Source: European Community Household Panel, Eurostat.

19.A11: EMPLOYMENT RATE IN SERVICES
Number of employed persons working in the services sector (in main job) aged ≥ 15 as percentage of the population of the same age group. Breakdown by sex.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	**36.7**	**37.3**	**38.3**	**38.5**	**39.0**	**40.0**	**40.4**	**40.8**	**40.6**	**40.8**	**40.9**
Men	**35.0**	**35.1**	**36.0**	**35.6**	**35.7**	**36.6**	**36.7**	**37.1**	**36.6**	**36.9**	**36.6**
Women	**38.4**	**39.5**	**40.4**	**41.4**	**42.2**	**43.3**	**44.1**	**44.4**	**44.6**	**44.6**	**45.1**

Source: INE, Labour Force Survey.

BIRTH OF ENTERPRISES
Taxa bruta de criação de novas empresas expressa em percentagem do número total de empresas activas.

	1999	2000	2001	2002	2003
Total	**8.0**	**7.6**	**7.5**	**6.0**	**6.4**

Source: Structural Business Statistics, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 19

19.A7: LMP EXPENDITURE
LMP expenditure active/passive as % of GDP.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Active	0.34	0.37	0.49	0.45	0.54	0.55	0.52 e
Passive	0.85	0.82	0.98	1.15	1.28	1.15	1.29

Source: Eurostat LMP database.

e estimate.

19.A9: LABOUR RESERVE
Inactive persons wanting to work as a percentage of working age population 15-64 anos. Breakindown by main reason for inactivity and by sex.

Total of inactives who want to have work

	2003	2004	2005	2006
Total	1.7	1.5	1.5	1.5
Men	1.3	1.0	1.1	1.1
Women	2.0	2.0	1.9	1.9

Inactives who are seeking employment (not actively seeking work (i.e. passive job seekers) or currently not available for work)

	2003	2004	2005	2006
Total	:	0.1	0.1	0.1
Men	:	:	:	:
Women	:	:	:	:

Inactives NOT seeking employment but would nevertheless like to have work, but who are not searching due to own illness or disability

	2003	2004	2005	2006
Total	0.1	:	0.1	0.1
Men	:	:	:	:
Women	:	:	:	:

Inactives NOT seeking employment but would nevertheless like to have work, but who are not searching due to personal or family responsibilities

	2003	2004	2005	2006
Total	0.1	:	0.1	0.1
Men	:	:	:	:
Women	0.2	:	0.2	0.2

Inactives NOT seeking employment but would nevertheless like to have work, but who are not searching due to belief no work is available

	2003	2004	2005	2006
Total	0.3	:	0.2	0.2
Men	:	:	:	:
Women	0.4	:	0.3	0.3

Inactives NOT seeking employment but would nevertheless like to have work, but who are not searching due to other reasons no reason given

	2003	2004	2005	2006
Total	0.9	1.1	0.8	0.8
Men	0.9	0.7	0.6	0.6
Women	1.0	1.5	0.9	0.9

INTEGRATED GUIDELINE 19

19.A1: INFLOW INTO LONG-TERM UNEMPLOYMENT
Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X + 6/12 without any break of more than one month (28-31 calendar days).

Young unemployed (INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	22.9	23.8	23.7	21.9	22.7	21.5	19.1
Men	21.5	22.1	22.6	19.9	20.6	18.7	16.0
Women	23.9	25.0	24.5	23.4	24.1	23.7	21.4

Adult unemployed (REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	22.7	26.0	24.3	22.9	20.6	20.7	17.7
Men	24.3	28.2	26.1	23.5	20.4	20.8	18.3
Women	21.5	24.4	23.1	22.4	20.8	20.7	17.4

Source: IEFP.

19.A4: NEW START (b)
Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X + 6/12, and not having been offered a new start in the form of training, retraining, work experience, a job or other employability measure. (New start = a job or LMP categories 1-7) [target value 0% = full compliance] (by gender).
Method: B/A. In addition, on a voluntary basis, B/(B + C)
A = Inflow into unemployment in month X
B = Persons still unemployed in month X + 6/12 months who did not receive a New Start
C = Persons still unemployed in month X + 6/12 months who received a New Start but still unemployed

Young unemployed (INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	5.5	7.9	8.2	5.6	6.8	6.0	5.3
Men	5.0	7.5	7.9	5.2	6.0	5.3	4.4
Women	5.7	8.2	8.3	5.9	7.2	6.6	6.0

Adult unemployed (REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.3	7.6	8.4	7.5	5.6	3.4	2.1
Men	4.6	8.2	9.0	7.6	5.3	3.1	1.9
Women	4.1	7.2	8.0	7.4	5.9	3.6	2.2

Source: IEFP.

19.A5: TRANSITIONS INTO EMPLOYMENT AND TRAINING
Transitions of unemployment people into employment and training from year n to year n + 1.

	2001
Total to Work	59
Total to Educ Train	3
Total to Non Employed	37
Work to Work	84
Work to Educ Train	4
Work to Non Employed	12

	2001
Educ Train to Work	:
Educ Train to Educ Train	:
Educ Train to Non Employed	:
Non Employed to Work	25
Non Employed to Educ Train	0
Non Employed to Non Employed	75

Source: European Community Household Panel, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 19

19.M4: ACTIVATION OF LONG-TERM UNEMPLOYEMENT
Number of long-term registered unempoyed participants in an active measure (training, retraining, work experience or other employability measure) in relation to the sum of the long-term Unemployment participants plus registered long-term Unemployment (yearly averages). Broken down by types of measures and gender. (LMP categories 2-7)

	2004	2005	2006
Total	**32.4**	**31.4**	**:**
Men	**25.2**	**23.6**	**:**
Women	**37.2**	**36.5**	**:**

Source: IEFP.

19.M5: LABOUR GAPS FOR DISADVANTAGED GROUPS
Gaps on the labour market (such as employment, unemployment and inactivity gaps), for disadvantaged groups (such as disabled people, ethnic minorities, immigrants, low skilled people, lone parents, etc.) according to national definitions.

Employment gap

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total						
Men	**No data available**					
Women						

Unemployment gap

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Total						
Men	**No data available**					
Women						

Source: EU Labour Force Survey (LFS), Spring.

19.M6: POVERTY (LOW-WAGE) TRAP
The marginal effective tax rate on labour income taking account the combined effect of increased taxes on labour and in-work benefits withdrawal as one increases the work effort (increased working hours or moving to a better job). Calculated as the ratio of change in personal income tax and employee contributions plus change (reductions) in benefits, divided by increases in gross earnings, using the "discrete" income changes from 34-66% of APW. Breakdown by family types: one earner couple with two children, single parent with two children.

	2001	2002	2003	2004	2005
One earner couple with two children	**65.0**	**66.0**	**68.0**	**75.0**	**76.0**
Single parent with two children	**82.2**	**82.2**	**82.2**	**82.2**	**82.2**
Single parent with no children	**21.0**	**21.0**	**22.0**	**22.0**	**20.0**

Source: OECD – European Commission.

19.M7: UNEMPLOYMENT TRAP
The marginal effective tax rate on labour income taking account the combined effect of increased taxes and benefits withdrawal as one takes up a job. Calculated as the ratio of change in gross income minus (net in work income minus net out of work income) divided by change in gross income for a single person moving from unemployment to a job with a wage level of 67% of the APW.

	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**81.0**	**81.0**	**81.0**	**81.0**	**81.0**

Source: Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 19

19.M1: LONG-TERM UNEMPLOYMENT RATE
Total long-term unemployed population (12 months or more) as a proportion of total active population. Breakdown by sex.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1.8	1.7	1.5	1.7	2.2	2.9	3.7	3.8	4.1	3.9	3.8
Men	1.5	1.4	1.2	1.4	1.8	2.6	3.2	3.3	3.6	3.2	3.2
Women	2.1	2.0	1.9	2.2	2.7	3.4	4.2	4.4	4.7	4.6	4.5

Sources: INE, Labour Force Survey.

19.M2: PREVENTATIVE SERVICES
Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X + 6/12, and not having benefited from intensive counselling and job-search assistance. (LMP category 1) [target value 0% = full compliance] (by gender).
Method: B*/A. In addition, on a voluntary basis, B*/(B* + C*)
A = Inflow into unemployment in month X
B* = Persons still unemployed in month X + 6/12 months who did not receive intensive counselling and job-search assistance
C* = Persons still unemployed in month X + 6/12 months who received intensive counselling and job-search assistance

Young unemployed (INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	5.5	7.9	8.2	5.6	6.8	6.1	5.3
Men	5.1	7.5	7.9	5.2	6.0	5.3	4.4
Women	5.8	8.3	8.4	6.0	7.2	6.7	6.0

Adult unemployed (REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.4	7.7	8.5	7.6	5.8	3.5	2.2
Men	4.7	8.2	9.1	7.7	5.4	3.1	1.9
Women	4.2	7.4	8.2	7.5	6.0	3.7	2.3

Source: IEFP.

19.M3: NEW START (a)
Share of young/adult unemployed becoming unemployed in month X, still unemployed in month X + 6/12, and not having been offered a new start in the form of training, retraining, work experience, a job or other employability measure. (New start = a job or a measure from LMP categories 2-7) [target value 0% = full compliance] (by gender).
Method: B/A. In addition, on a voluntary basis, B/(B + C)
A = Inflow into unemployment in month X
B = Persons still unemployed in month X + 6/12 months who did not receive a New Start
C = Persons still unemployed in month X + 6/12 months who received a New Start but still unemployed

Young unemployed (INSERJOVEM)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	22.4	23.4	23.4	21.6	22.5	21.3	18.8
Men	21.2	21.8	22.3	19.7	20.4	18.5	15.8
Women	23.3	24.6	24.1	23.0	23.9	23.4	21.0

Adult unemployed (REAGE)

	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	21.7	25.1	23.3	21.9	19.7	19.9	16.8
Men	23.7	27.6	25.4	22.9	19.7	20.2	17.7
Women	20.4	23.3	21.9	21.3	19.7	19.8	16.2

Source: IEFP.

INTEGRATED GUIDELINE 18

18.A4: GENDER SEGREGATION

1. Gender segregation in occupations, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each occupation; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment (ISCO classification).
2. Gender segregation in sectors, calculated as the average national share of employment for women and men applied to each sector; differences are added up to produce a total amount of gender imbalance presented as a proportion of total employment (NACE classification).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
By each occupations	26.2	26.3	26.3	27.6	27.4	26.0	25.9	26.5
By each sectors	21.4	21.4	21.2	22.2	22.0	20.4	20.5	20.4

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A5: EMPLOYMENT IMPACT OF PARENTHOOD

The diference in percentage points in employment rates without the presence of any children and with presence of a child aged 0-6, by sex (age group 20-49 years).

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Men	– 9.2	– 10.6	– 9.6	– 10.6	– 11.5	– 11.5	– 12.0	– 11.8
Women	– 1.4	– 3.5	– 2.4	– 1.2	– 2.3	– 3.7	– 3.8	– 3.9

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A8: TRANSITIONS BY PAY LEVEL

Transition between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n + 1).

	2001
Total from Decile1	7
Total from Decile2	7
Total from Decile3	7
Total from Decile4 to 10	52
Total from Non Employed	27
Decile1 from Decile1	58
Decile1 from Decile2	11
Decile1 from Decile3	6
Decile1 from Decile4 to 10	10
Decile1 from Non Employed	14
Decile2 from Decile1	14
Decile2 from Decile2	47
Decile2 from Decile3	17
Decile2 from Decile4 to 10	12
Decile2 from Non Employed	9

	2001
Decile3 from Decile1	4
Decile3 from Decile2	25
Decile3 from Decile3	38
Decile3 from Decile4 to 10	28
Decile3 from Non Employed	5
Decile4+ from Decile1	0
Decile4+ from Decile2	1
Decile4+ from Decile3	4
Decile4+ from Decile4 to 10	89
Decile4+ from Non Employed	4
Non Employed from Decile1	4
Non Employed from Decile2	2
Non Employed from Decile3	2
Non Employed from Decile4 to 10	9
Non Employed from Non Employed	83

Source: European Community Household Panel, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 18

18.M4: AVERAGE EXIT AGE FROM THE LABOUR FORCE
The average age of withdrawal from the labour market, based on a probability model considering the relative changes of activity rates from one year to another at a specific age.

	2001	2002	2003	2004	2005
Total	**61.9**	**63.0**	**62.1**	**62.2**	**63.1**
Men	**62.3**	**62.9**	**63.7**	**61.2**	**62.4**
Women	**61.6**	**63.1**	**60.6**	**63.1**	**63.8**

Sources: Labour Force Survey, Eurostat & DG EMPL.

18.A1: EMPLOYMENT GENDER GAP
The difference in employment rates between men and women in percentage points, by age group (15-24, 25-54, 55-64) and by education level (less than upper secondary, upper secondary and tertiary education, according to the ISCED classification).

Employment gender gap by age group

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15-24 years old	**9.2**	**11.9**	**11.7**	**11.3**	**8.7**	**9.0**	**9.1**	**8.2**
25-54 years old	**17.4**	**16.0**	**15.4**	**15.2**	**13.5**	**12.5**	**11.8**	**12.1**
55-64 years old	**20.5**	**21.5**	**21.3**	**19.7**	**19.7**	**16.6**	**14.4**	**15.4**

Employment gender gap by education level

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ISCED 2	**18.8**	**18.4**	**18.4**	**18.3**	**17.2**	**16.5**	**15.0**	**15.6**
ISCED 3	**10.4**	**10.5**	**10.8**	**9.4**	**5.6**	**8.4**	**8.2**	**6.8**
ISCED 4-6	**4.3**	**3.8**	**4.4**	**5.6**	**4.4**	**1.5**	**3.7**	**4.2**

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A2: EMPLOYMENT GENDER GAP IN FULL-TIME EQUIVALENT
The difference in employment rates measured in full-time equivalent between men and women in percentage points.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	**19.3**	**19.6**	**18.7**	**17.5**	**15.9**	**15.1**	**14.9**

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

18.A3: UNEMPLOYMENT GENDER GAP
The difference in unemployment rates between men and women in percentage points.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	**1.2**	**1.7**	**1.8**	**1.9**	**1.8**	**1.7**	**2.0**	**2.4**	**2.8**	**2.9**	**2.7**

Source: Unemployment harmonised series, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 18

18.M1: YOUTH UNEMPLOYMENT RATIO
Total unemployed young people (15-24 years) as a share of total population in the same age bracket. Breakdown by sex.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.3	4.1	4.4	5.5	6.6	6.7	6.9	6.9	7.6	6.2	6.8
Men	3.8	3.4	3.8	5.2	6.1	6.4	6.4	6.8	7.3	5.3	5.9
Women	4.8	4.8	5.1	5.9	7.0	6.9	7.4	7.1	8.0	7.2	7.6

Sources: Unemployment harmonised series, Eurostat; Labour Force Survey, INE.

18.M2: GENDER PAY GAP
Difference between men's and women's average gross hourly earnings as percentage of men's average gross hourly earnings (for paid employees at work 15 + hours). Breakdown by public and private sectors.

Gender pay gap by age group

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
16-24 years old	10	10	0				
25-54 years old	5	10	14				
55-64 years old	0	– 14	– 9				
Total	5	8	10	8	9	5	9

Gender pay gap by educational attainment

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
High	20	23	24				
Medium	16	12	18				
Low	10	18	24				
Total	5	8	10				

Gender pay gap by public and private sectors

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Private	25	28	30	:	:	:	:
Public	– 27	– 17	– 11	:	:	:	:
Total	5	8	10	8	9	5 b	9

Source: European Community Household Panel, Eurostat.

: means not applicable.

18.M3: CHILDCARE
Children cared for (by formal arrangements* other than by the family) up to 30 hours a usual week/30 hours or more a usual week as a proportion of all children of the same age group. Breakdown by: Children aged under 3 (0-2 years), Children aged between 3 years and the mandatory school age (during the day and outside pre-school hours), Children aged between mandatory school age and 12 years in compulsory primary (or secondary) education (during the day and outside school hours).

* Formal arrangements refer to the EU-SILC survey reply categories 1-4 (pre-school or equivalent, compulsory education, centre-based services outside school hours, a collective crèche or another day-care centre, including family day-care, professional certified childminders).
Note: The indicator needs to be complemented with information on national systems for maternity, paternity and parental leave (e.g. length, paid or unpaid) and if necessary information on the national care and school systems.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
0-2 years old	20.4	21.1	21.5	22.4	23.5	25.4	26.7
3 years old to compulsory school age	65.3	66.3	70.6	70.2	78.1	:	:

Sources: DGEEP and GIASE.

INTEGRATED GUIDELINE 17

17.A5: REGIONAL DISPARITIES – COEFFICIENTS OF VARIATION
Standard deviation of employment (unemployment) by the national average (age group 15-64 years) (NUTS II).

Employment

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	**3.6**	**4.3**	**3.5**	**3.8**	**3.9**	**3.5**	**3.3**	**3.1**
Men	**3.0**	**3.2**	**2.7**	**3.5**	**3.2**	**3.2**	**3.1**	**3.1**
Women	**7.3**	**8.2**	**6.8**	**5.9**	**6.3**	**5.9**	**5.6**	**4.8**

Unemployment

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
NUTS 2	**30.9**	**30.5**	**29.3**	**30.7**	**29.6**	**25.1**	**22.3**	**21.0**

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 17

17.A1: EMPLOYMENT RATE IN FULL-TIME EQUIVALENT
Total hours worked divided by the average annual number of hours worked in full-time jobs, calculated as a proportion of total population in the 15-64 age bracket.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	65.7	66.7	67.5	67.6	66.5	66.3	65.9	66.5
Men	75.8	76.5	77.5	77.2	75.5	74.4	73.6	74.1
Women	56.2	57.3	57.9	58.4	57.9	58.5	58.5	59.1

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

17.A2: REAL GDP GROWTH
Growth rate of GDP volume – Percentage change on previous year.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	3.9	3.9	2.0	0.8	– 0.8	1.5	0.9	1.2	2.0	1.9	1.7

Source: INE, National accounts.

17.A3: LABOUR SUPPLY GROWTH
Annual change in labour supply (including employed and unemployed in working age (15-64). Breakdown by sex.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	1.4	1.5	1.5	1.0	0.7	1.0	0.7
Men	0.9	1.3	1.3	0.2	0.3	0.4	0.6
Women	2.1	1.8	1.7	1.9	1.2	1.7	0.8

Source: Quarterly Labour Force Data, Eurostat.

17.A4: TRANSITIONS BY EMPLOYMENT STATUS
Transitions between employment, unemployment and inactivity from year n to year n + 1.

	2001
Total between Employment	73
Total between Unemployment	3
Total between Inactivity	24
Employment between Employment	95
Employment between Unemployment	2
Employment between Inactivity	3

	2001
Unemployment between Employment	50
Unemployment between Unemployment	33
Unemployment between Inactivity	16
Inactivity between Employment	15
Inactivity between Unemployment	2
Inactivity between Inactivity	83

Source: European Community Household Panel, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 17

Activity rate: 65-69 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	24.3	26.5	27.9	27.6	27.5	27.7	27.7	27.2	27.4	27.0	26.8
Men	30.8	33.8	36.5	33.8	34.3	36.0	35.2	33.6	32.9	32.0	30.9
Women	18.9	20.3	20.8	22.5	21.8	20.7	21.4	21.9	22.8	22.7	23.3

Activity rate: 20-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	75.9	76.4	76.9	77.4	77.7	77.7	78.4	78.8	79.0	78.8	79.3
Men	84.9	84.7	84.9	85.2	84.7	84.2	84.5	84.8	84.9	84.6	85.0
Women	67.3	68.4	69.2	69.9	71.0	71.5	72.5	73.0	73.3	73.3	73.8

Source: INE, Labour Force Survey.

17.M5: GROWTH IN LABOUR PRODUCTIVITY
Growth in GDP per person employed and per hour worked.

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Per person employed*	2.5	1.6	0.2	0.3	– 0.4	1.4	0.5	0.6	1.8	2.1	
Per hour worked**	1.1	4.6	0.1	0.2	0.8	0.3	1.0	0.5	n.a.	n.a.	

Sources: * INE, Labour Force Survey; ** Eurostat, Labour Force Survey.

17.M6: REGIONAL DISPARITIES – UNDERPERFORMING REGIONS
1. Share of underperforming regions in terms of employment and unemployment (in relation to all regions and to the working age population/labour force) (NUTS II) (by gender).
2. Differential between average employment/unemployment of the underperforming regions and the national average in relation to the national average of employment/unemployment (NUTS II) (by gender).

Percentage of regions with employment rate below 90% of the national average rate

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Employment	14.3	14.3	14.3	–	–	–	–
Unemployment	14.3	14.3	14.3	14.3	–	–	–

Percentage of total national working age population in the regions concerned

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Employment	2.2	2.2	2.2	–	–	–	–
Unemployment	6.6	6.5	6.6	6.7	–	–	–

Extent of divergence (average employment rate of regions concerned as % of national average)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Employment	88.9	87.9	88.5	–	–	–	–
Unemployment	146.0	135.0	171.0	149.4	–	–	–

Source: Labour Force Survey, Eurostat.

INTEGRATED GUIDELINE 17

Unemployment rate: 60-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	3.4	3.5	3.6	4.0	5.2	6.7	7.4	7.3	7.2	7.7	6.7
Men	4.4	3.6	3.7	4.1	5.8	7.3	8.4	8.1	7.3	8.8	8.2
Women	2.1	3.4	3.5	4.0	4.4	5.9	6.1	6.2	7.0	6.5	5.0

Unemployment rate: 65-69 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	2.7	2.8	2.5	3.1	2.9	3.7	4.1	4.9	5.1	5.4	5.3
Men	3.4	3.7	2.5	3.1	3.1	3.6	4.2	5.9	5.9	5.8	5.7
Women	1.7	1.7	2.5	3.0	2.7	3.7	4.0	3.7	4.0	4.9	4.8

Unemployment rate: 20-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	0.4	0.4	0.4	0.3	0.6	0.7	0.4	0.1	0.4	0.3	0.4
Men	0.4	0.4	0.6	0.4	0.3	0.8	0.6	0.1	0.6	0.4	0.7
Women	0.4	0.3	0.1	0.2	1.0	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2

Source: INE, Labour Force Survey.

17.M4: ACTIVITY RATE

Share of employed and unemployed in age groups 15-64, 15-24, 25-54, 55-59, 60-64, 65-69 and 20-64 as a proportion of total population in the same age group. Breakdown by sex.

Activity rate: 15-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	70.6	71.2	72.0	72.6	72.8	72.9	73.4	73.9	74.0	73.7	74.3
Men	78.7	78.9	79.4	79.8	79.4	79.0	79.0	79.5	79.5	79.0	79.7
Women	62.7	63.8	64.8	65.6	66.5	67.0	67.9	68.4	68.6	68.5	69.1

Activity rate: 15-24 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	46.1	45.7	47.0	47.4	45.1	43.6	43.0	42.7	42.1	40.9	42.4
Men	50.1	50.5	51.7	52.4	48.5	47.6	46.9	46.6	45.6	44.2	46.2
Women	42.1	40.8	42.1	42.4	41.5	39.5	38.9	38.7	38.4	37.5	38.4

Activity rate: 25-54 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	84.1	84.8	85.3	85.3	85.9	86.3	87.1	87.7	87.8	87.7	87.9
Men	92.8	92.4	92.6	92.5	92.3	92.2	92.4	92.9	92.9	92.8	93.0
Women	75.6	77.4	78.2	78.4	79.7	80.6	81.8	82.7	82.8	82.7	82.9

Activity rate: 55-59 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	60.4	59.7	58.2	61.8	62.7	61.9	62.6	61.6	62.3	63.6	64.9
Men	74.2	73.1	72.0	74.4	74.6	72.6	73.1	71.7	71.0	71.6	72.5
Women	48.0	47.7	46.0	50.6	52.0	52.4	53.1	51.4	54.3	56.3	57.8

Activity rate: 60-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	43.5	45.1	45.2	44.2	44.1	43.1	43.3	44.5	44.7	43.2	44.1
Men	53.8	55.5	54.6	53.1	54.4	51.2	49.5	51.9	54.3	51.9	52.3
Women	34.6	36.0	36.9	36.5	35.1	35.9	37.9	38.1	36.4	35.7	36.9

INTEGRATED GUIDELINE 17

17.M2: EMPLOYMENT GROWTH
Annual percentage change in employed population. Breakdown by sex.

Employment growth

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	1.4	2.3	1.8	0.5	– 0.4	0.1	0.0	0.7	0.2	– 0.5	0.3
Men	0.6	2.1	1.6	0.2	– 1.0	– 0.1	– 0.7	0.9	– 0.1	– 0.5	– 0.1
Women	2.4	2.5	2.1	0.8	0.4	0.3	0.8	0.5	0.5	– 0.5	0.7

Employment growth by main sector

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Agriculture	– 3.8	2.2	2.7	– 2.4	0.8	– 3.7	– 1.9	– 0.4	– 0.2	– 1.5	– 1.0
Industry	– 1.4	2.6	– 0.3	– 0.1	– 4.3	– 3.4	– 1.8	0.7	0.5	– 0.3	0.4
Services	4.0	2.0	3.0	1.6	1.8	3.0	1.4	– 2.4	0.1	– 0.4	0.4

Source: INE, Labour Force Survey.

17.M3: UNEMPLOYMENT RATE
Unemployment persons in age groups 15-64, 15-24, 25-54, 55-59, 60-64, 65-69 and 20-64 as a share of the active population in the same age group. Breakdown by sex.

Unemployment rate: 15 and more years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.4	3.9	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	7.7	8.4	7.9	7.9
Men	3.9	3.1	3.2	4.1	5.5	5.8	6.7	6.5	7.1	6.5	6.6
Women	5.0	4.9	5.0	6.0	7.2	7.6	8.7	9.0	9.9	9.4	9.3

Unemployment rate: 15-24 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	8.8	8.6	9.4	11.6	14.5	15.3	16.1	16.3	18.1	15.3	16.0
Men	7.2	6.2	7.2	9.8	12.4	13.5	13.6	14.5	16.0	12.0	12.8
Women	10.8	11.6	12.1	14.0	17.0	17.6	19.1	18.4	20.7	19.2	19.9

Unemployment rate: 15-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.6	4.2	4.2	5.3	6.7	7.0	8.1	8.1	8.9	8.4	8.4
Men	4.1	3.3	3.3	4.4	5.8	6.2	7.1	7.0	7.5	6.9	7.0
Women	5.3	5.2	5.3	6.4	7.6	8.0	9.2	9.5	10.5	10.0	9.9

Unemployment rate: 25-54 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.1	3.5	3.5	4.5	5.8	6.1	7.3	7.3	8.1	7.8	7.8
Men	3.5	2.7	2.6	3.5	4.9	5.2	6.2	5.8	6.5	6.1	6.2
Women	4.7	4.4	4.5	5.6	6.7	7.1	8.5	9.0	9.9	9.5	9.5

Unemployment rate: 55-59 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	4.4	3.9	3.9	5.0	6.2	6.7	7.8	7.8	8.6	8.1	8.1
Men	3.9	3.2	3.1	4.1	5.4	5.9	6.8	6.6	7.1	6.7	6.7
Women	5.0	4.8	4.9	6.0	7.2	7.6	8.9	9.2	10.2	9.6	9.7

INTEGRATED GUIDELINE 17

17.M1: EMPLOYMENT RATE BY AGE GROUPS
Persons in employment in age groups 15-64, 55-64, 15-24, 25-54, 55-59, 65-69 and 20-64 as a proportion of total population in the same age group. Breakdown by sex.

Employment rate: 15-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	67.3	68.2	68.9	69.2	68.2	68.0	67.5	67.9	67.4	67.6	68.1
Men	75.5	76.2	76.9	76.8	75.0	74.4	73.4	73.9	73.5	73.6	74.1
Women	59.4	60.5	61.2	61.7	61.5	61.7	61.7	62.0	61.4	61.7	62.3

Employment rate: 55-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	50.2	51.3	50.7	51.9	51.7	50.1	50.5	50.1	50.6	50.3	51.6
Men	61.5	62.0	62.2	63.0	62.3	58.9	58.1	58.2	59.0	57.7	58.6
Women	40.4	41.8	40.6	42.1	42.4	42.4	43.7	42.8	43.1	43.6	45.4

Employment rate: 15-24 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	42.1	41.1	42.3	42.2	39.0	37.1	36.1	35.8	34.4	34.7	35.6
Men	46.5	46.9	48.1	47.7	43.3	41.7	40.5	39.8	38.3	38.9	40.2
Women	37.9	35.1	36.5	36.7	34.5	32.3	31.4	31.6	30.4	30.3	30.8

Employment rate: 25-54 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	80.6	81.7	82.2	82.0	81.1	81.3	80.8	81.3	80.7	80.9	81.1
Men	89.6	89.9	90.1	89.5	87.8	87.7	86.7	87.4	86.9	87.1	87.2
Women	72.0	73.9	74.6	74.6	74.5	75.0	74.9	75.3	74.6	74.9	75.0

Employment rate: 20-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	72.5	73.4	74.0	74.1	73.1	72.7	72.3	72.7	72.3	72.5	72.9
Men	81.6	82.1	82.6	82.3	80.3	79.5	78.7	79.2	78.8	78.9	79.3
Women	63.9	65.2	65.7	66.2	66.0	66.1	66.0	66.3	65.9	66.2	66.6

Employment rate: 55-59 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	58.3	57.6	56.1	59.3	59.4	57.8	58.0	56.7	57.9	58.7	60.5
Men	71.0	70.5	69.3	71.4	70.3	67.3	66.9	65.9	65.8	65.3	66.6
Women	47.0	46.1	44.4	48.6	49.8	49.3	49.9	48.2	50.5	52.6	55.0

Employment rate: 60-64 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	42.3	43.8	44.0	42.8	42.8	41.5	41.5	42.3	42.4	40.9	41.7
Men	52.0	53.4	53.3	51.5	52.7	49.3	47.4	48.9	51.0	48.9	49.4
Women	34.0	35.4	36.0	35.4	34.1	34.6	36.4	36.7	35.0	33.9	35.2

Employment rate: 65-69 years old

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	1T07	2T07	3T07
Total	24.2	26.4	27.8	27.5	27.3	27.5	27.6	27.2	27.3	26.9	26.6
Men	30.7	33.7	36.3	33.7	34.2	35.7	35.0	33.5	32.7	31.9	30.7
Women	18.8	20.3	20.8	22.4	21.6	20.6	21.4	21.8	22.8	22.7	23.2

Source: INE, Labour Force Survey.

STATISTICAL ANNEXES

unemployment situation (Decree-Law no 220/2006, of 3rd of November) positively reflects the change of economic systems functioning paradigms and challenges placed at social protection systems and the need to make sustained the increase of employment rates and keeping unemployment rates structurally low, within objectives of the Lisbon Strategy.

In a perspective of enlarged partnerships, of regional scope, the promotion of social integrated development at local level has been being developed within the Social Network Programme through the coordination of divers public and private partners, promoting synergies, competences and resources for a wider and more adequate answer to the populations' needs, specially those more in need, conjugating the coordination between the social planning of local character and making good use of municipalities' resources and measures and actions defined in the various national planning documents[67]. In April 2007 there were 277 adherents municipalities, 276 CLAS set, 255 diagnostics made, 217 Social Development Plans and 193 Action Plans. In a complementariness perspective of intervention effort at local level and of territorial cohesion, the **Programme of Local Contracts for Social Development** – CLDS (Dispatch no 396/2007, of 2nd of April) – was created to promote citizens' social inclusion, in a multi-sectoral and integrated form, through actions to execute in partnership, in order to combat persistent poverty and social exclusion in depressed territories. The great bet of this Programme consists in the resources' concentration in essential intervention axis like employment, training and qualification, family and parental intervention, community and institutions' capacity building, information and accessibility, focusing on actions' complementariness, making the best use of the community's resources and the common responsibility of partners for its execution.

---

67 National Strategy for Sustained Development, National Action Programme for Growth and Employment; National Action Plan for Inclusion; National Action Plan for Employment; National Programme of Territory Ordering Policy; Technologic Plan; National Health Plan; with a special focus on National Network for Integrated Continued Care; Plan for Action and Integration for People with Disability and Incapacities; National Equality Plan; and the National Plan to Combat Domestic Violence.

have greater difficulty in acceding and remaining in the labour market, being more exposed at prolonged unemployed situations and negative consequences of labour market segmentation. Initiative New Opportunities is the visible expression of the effort being done in order to give more and better either young or adults on active age, and one of the emblematic efforts of strong coordination between, on one hand, the MTSS and the Ministry for Education, and on the other public, associative – with a special focus on employers and unions' – and private, in particular with enterprises, in a joint qualification effort of a large portion of Portuguese population, aiming a greater participation in the labour market, as an essential PNE's objective.

In this context, and aiming to reinforce the coordination between the MTSS and the Ministry for Education, there shall be highlighted the creation of the National Agency for Qualification, whom is given a jey role, namely the management of the centres new opportunities' network – the elaboration and update of the national qualifications catalogue, the ordenance and rationalization of the training offer developed within the catalogue, as well as the follow-up and support to information and guidance activities for qualification and job.

Under the Standing Commission for Social Dialogue a tripartite agreement was signed, on vocational training reform (March 2007), involving the Government and social partners on a joint commitment to ensure a training offer adjusted to the workers' needs, making possible the full use of their capacities, their scholar and professional progression and their personal self-fulfilment, contributing, concomitantly, as well for the development and modernization of the enterprises and the country. Within this framework, deepening and improving the efficacy of social partners' involvement forms in the coordination of the qualifications' system was one of the commitments assumed in this agreement.

Reinforcing the dynamic of ongoing structural changes, it goes on with the initiated modernisation process of the social protection system, with the approval of the social security system's general basis (Law no 4/2007, of 16th of January), defining its priority objectives and the system's general principles, taking into account challenges posed by demographic ageing and the need to keep its future sustainability. Within the same scope, the juridical regime for protection under invalidity and old age under the general social security regime was defined and regulated (Decree-Law no 187/2007, of 10th of May), trying to make operational suitable measures to face the risks of demographic ageing, reflecting contributions coming from reflection and technical discussion made in various sectors and specifically puts in practice points agreed between the Government and the social partners in the Agreement on the Reform of the Social Security. Still in the same context, the new juridical framework of social protection under

III: GOVERNANCE AND PARTNERSHIPS

Following the effort and permanent attention being given to coordination of PNE with NRP/PNACE, within the revised Lisbon Strategy and the attentive follow-up of the evolution of the other policy instruments[66] which, on the whole, contribute for a greater economic growth, more and better jobs and social cohesion, PNE keeps having the potential of an instrument gathering measures able to develop a strategy of interception of answers suitable to challenges contained in it and which are the reason for its pertinence and contribution, meaningful, for the country's economic and social development.

Appropriation by the Government, social partners and civil society of the Lisbon Strategy's objectives, focused on growth and jobs allowed to gather wills, develop strategies and execute coherent policies and with an increasing impact on areas presenting more weaknesses and greater need for intervention, targeting them for the various publics, according with the Portuguese specificities.

Within this framework, PNE's preparation and follow-up continue being open processes to civil society's participation, made through periodical meetings with representatives from various social bodies, either at national or regional level. Regional domain was promoted, namely through meetings made at NUTS II level (in 2007, Norte and Algarve). Nationally, the Interministerial Commission set to this effects keeps working, as well as a Technical Group with representatives from the Social Partners.

One of the strong Government's bets is to increase training and qualification of Portuguese with still low qualifications and, due to that,

---

66 National Strategy for Sustained Development, National Strategy for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008, which integrates the National Action Plan for Inclusion, National Pensions Strategy, National Plan for Health Care and Long Term Care.

— The creation of **New Opportunities Initiative** specialized in the answer to certain types of people with disability who will hardly have a full answer in the remaining national network of these centres.

Within this Network, a training programme was implemented involving near 2,662 trainees, among technicians and health and social support professionals. In parallel, the number of jobs for giving care within the Network is near 1,500 people.

In the area of the Integrated Continued Care it was concluded, that the pilot experience of the Integrated Continued Care National Network was entered in July 2007 at the enlarging phase of the network to the all continent.

Still within combat to poverty and social excluation, and in order to prevent dependency and institucionalisation of elder citizens, a pilot project was created trhough Dispatch no 6716-A, of March 2007, aiming to invest in housing qualification of older population.

The **Programme Housing Confort for Older People** allows prolonging the permanency time of older in their houses, allowing to improve their quality of life and acting, simultaneously, in the prevention of domestic accidents and dependecy situatins. Having the countryside as the main target of this action, this programme covers the envolvment of Social Action Local Councils (CLAS) of the Social Network. These entities are responsible for selecting citizens whose houses will be subject of intervention. Pilot experiences are ongoing in 3 districts, whose objective is to allow territories with low population density, where older population is in majority, through partnership and proximity networks under the leadership of municipalities and social security, to be made improvements in older people's houses, aiming their permanece at home, supported by domicile support services.

Regarding the launch of measures to "overcome discrimination, reinforcing the integration of people with disability and immigrants", within PNAI 2006-2008 can be referred the Action Plan to Integrate People with Disabilities or Incapacities (PAIPDI) and, in this context, the following measures:

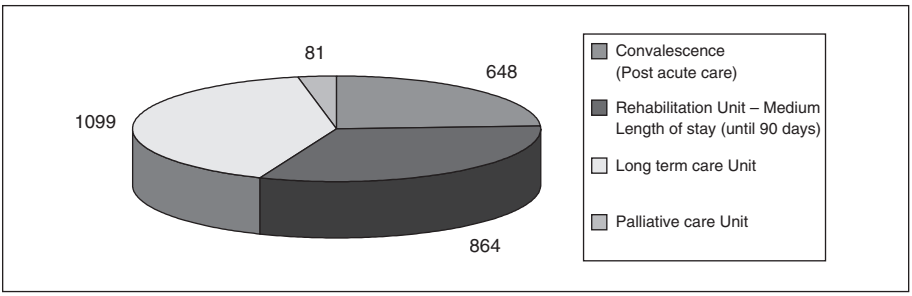
— The **new accessibility law** – published by Decree-Law no 163/2006, of 8th of August, which approved the new accessibility regime to buildings and establishment receiving public, via public and residential buildings.
— **New pensions and family benefits' system under the case of disability** – to be approved.
— **Information and mediation services network for people with disability** – aims at giving locally a qualified attendance and support to people with disabilities or incapacities.
— **Special education teachers' list of personnel** – in 2006, there were affected to schools near 3,973 Special Education teachers and covered near 2,500 children, values to be kept for 2007.

to children and young in families with 2 or more children during the second and third year of their life. Mothers start therefore receiving, from the third pregnancy month, a new benefit for family support. For bigger families, there was the doubling of family support for second children and triples for third children and following, in the second and third years of their life.

The increase in life expectancy and the need to overcome certain scarceness regarding health care and social support led to the development of the **Integrated Continued Care Network** (Decree-Law no 101/2006, of 6th of June), a partnership bet Ministries for Health and for Labour and Social Solidarity, is constituted by a set of projects, answers, services and social and health equipments, whose objective is to give support of social and health nature, orientated to the specific needs of people and families, giving special attention to situations of social exclusion. In most cases, its action is developed through a cooperation model between the state and the civil society and it is targeted, essentially, for the following intervention areas: i) childhood and youth; ii) people with disability; iii) older population; iv) family and community; v) drug addiction; vi) people infected with HIV/AIDS and their families; vii) other intervention areas (mental health, integrated social answers).

The initial development phase of the Network (between November 2006 and April 2007) involved 5 teams for regional coordination, 98 teams for local coordination, 55 teams to Manage (with near 400 professionals, doctors, nurses and social assistants). The development of internment units is made through the celebration of agreements with various partner entities. Until June 2007 58 agreements were made, involving near 2.715 cared patients (age average of 76 years old), corresponding to an occupation rate of 92% of the installed capacity. Thus, there are 920 internment beds distributed as follows: 384 in convalescence units; 209 in medium term and rehabilitation units; 304 in long term units and 23 in palliative care units.

Total number of beds 2007 of the National Network of Integrated Continuing Care – RNCCI

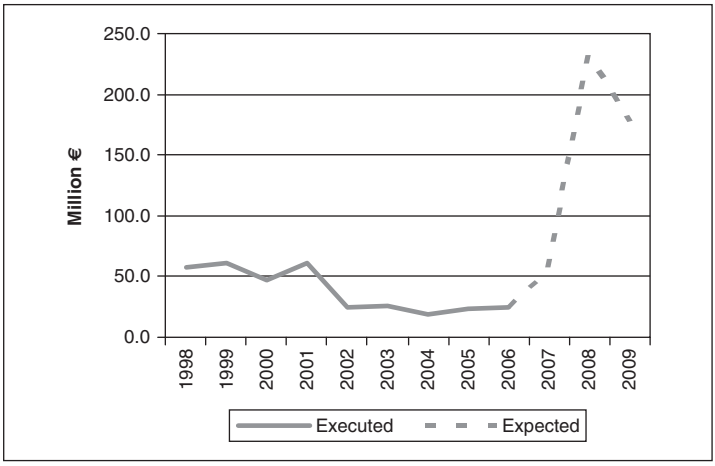


Source: Ministry for Health.

With these two Programmes, the Government proposes to increase crèches' installed capacity, till 2009 – 31,161 vacancies (reach Barcelona target: 33%); reinforce social answers for elderly, by creating 19,000 new vacancies till 2009; make available near 5,000 places in equipments from the integrated continued care network until 2008 and increase by 1,850 vacancies in social answers for people with disability, until 2009. The total investment foreseen with PARES Programme until 2009 is 450 million €, being estimated the creation of near 15,000 new jobs.

From 1998 to 2006 the number of social answers in functioning increased 35,8%. With PARES programme it will be increase, in 4 years, in around 50% the capacity in 1st childhood area, being this the great national priority in terms of equipments and social services, being considered structuring either in the implementation of birth incentive policies, together with pre-birth family support and the increase of family support from the second child on, or in the development of measures supporting conciliation of personal, family and professional lives of young couples.

Evolution of investment in Social Equipments Network



It shall be referred that Programme PARES contributes to increase the support to first childhood (**children between 0 and 3 years old**) which in 2006 had a coverage rate of 26.2% compared to 25.3% in 2005, aiming to achieve, by 2010, the frequency rate of children between 0 and 3 years old to be around 35%.

Under the Programme to support families and birth, measures were developed to **promote birth and support bigger families**, having been approved in the Council of Ministers of 16th of August 2007 the Decree-Law recognizing the right to family support pre-birth and increases this support

In April 2007, from the 277 councils[64] having this structure duly organized, 255 had made the Social Diagnostic, 217 its Social Development Plan and 193 had made their Action Plans.

A good practice resulting from the Social Network Programme was to implement an Integrated Attendance Methodology, at local level, which overcame doublings in attending/ following-up individuals and families, coming from the existence of various public and private entities with interventions not joined in the same territories and for the same publics.

Combat to poverty and social exclusion, besides the domain on services and social and health equipments is also being developed through networks of proximity which, identifying problems and specificities characteristics of a certain territory, develops adjusted intervention strategies. In this context, there are the **Social Development Local Contracts** (Dispatch no 396/2007, of 2nd of April), whose territories are previously selected according to existing needs and the respective Municipalities invited at developing, together with a coordinator NGO, a Project organised from Local Social Networks, through intervention partnerships in strategic axis – family and community; job and training and accessibilities and information; in a first phase, 30 CLDS will be developed, being currently under a protocol 5 projects.

Aiming to improve social welfare levels, to improve combat to poverty and social exclusion situations and to promote conditions for conciliation between family life and professional activity, it became necessary to reinforce social protection, through the increase of the Social Services and Equipments Network. This increase is made through the creation of the **Expansion Programme of the Social Equipments Network** (PARES – Dispatch no 426/2006, of 2nd of May and Dispatch no 10,516/2006, of 11th of May) and **Support Programme to Investment in Social Equipments** (PAIES – Dispatch no 869/2006, of 29th of August), launched in 2006.

With PARES it is intended to: (i) support families with children through the investment in increasing Creches' capacity[65]; (ii) older people's permanency at home with the help of Domicile Support Services (SAD) and Day Centres; (iii) improve the situation of dependent elderly, expanding the coverage of Elderly Homes; and (iv) reinforce the integration of citizens with deficiency through Occupational Activities Centres (CAO) and Residential Homes. Regarding PAIES, purpose is to stimulate the investment in social services of profitable private initiative, through the support of interests' payment in construction, reconstruction or equipments acquisition in childhood, youth, people with disability and older population's domains.

---

64 Social Network Programme only covers Mainland's municipalities.

65 Barcelona European Council of 2002 set as a target to achieve by 2010 the increase to 33% of the coverage rate of social equipments for children under 3 years old.

products to keep the health for CSI beneficiaries. Thus, older beneficiaries may be reimbursed by 50% from the non shared part of the State in medicines. Buying glasses and lens, as well as tooth apparels, also has the State support, according to specific rules. Estimates point to near 5 million € until the end of 2007 spent with the execution of this initiative.

In 1997, Social Network Initiative appeared as a bottom–up approach, with an integrated answer to the multidimensional poverty problem, through partnerships made at territorial level, involving various local actors, in a joint effort to promote and reinforce social cohesion. In 2006, through Decree-Law no 115/2006, of 14th of June, is formally created the **Social Network Programme**. Social Network is, thus, seen as *"a coordination platform of various public and private partners"*, based on *"the work of enlarged partnership, effective and dynamic and the strategic planning of local social intervention, coordinating the intervention of the different local agents for social development"*. Its objectives are: (i) combat poverty and social exclusion and promote inclusion and social cohesions; (ii) promote integrated social development; (iii) promote an integrated and systemic planning, boosting synergies, competences and resources; (iv) contribute to make operational, follow-up and evaluate the objectives of National Action Plan for Inclusion; (v) integrate objectives of gender equality promotion – on the National Equality Plan (PNI) – in planning instruments; (vi) ensure a greater effectiveness and a better coverage and organization of the set of answer and social equipments at local level; and (vii) create regular communication and information channels between partners and population as a whole.

Necessary measures to follow these objectives and intervention actions are locally assumed by social action local councils (CLAS) and social micro-local commissions (CSF). These lasts having 500 or less people are not obliged to be set, but shall be constituted as a joint commission with others. The territorial scope of a CLAS is the municipality. In 2006, the Social Network as set the following way:

	Number of municipality	Number of partnership entities in the CLAS
Norte	85	3,485
Centro	78	2,703
Lisboa e Vale do Tejo	50	1,858
Alentejo	47	1,329
Algarve	16	555
Total	**276**	**9,930**

Source*: Instituto da Segurança Social, I.P. – Rede Social.*

as through its own intervention strategy, reinforcing the insertion component for beneficiaries, either on social dimension, or on professional integration one. Therefore, it is foreseen till 2008, the definition of an insertion programme for 90% of beneficiary families and that, until 2009, 80,000 beneficiaries may be involved in answers of professional insertion adequate at their profile. In December 2006, near 47% of beneficiary families (or 43% of beneficiaries) had signed "insertion agreements"", that is, committing to follow a phased action programme in order to create the necessary conditions for their gradual autonomy and full social integration.

Still within the social protection domain for people most in need, the **Elderly Solidarity Complement (CSI)** was created, through Decree-Law no 323/2005, of 29th of December, aiming to reduce, in a more effective and socially farer way, poverty among people aged 65 or more[62], having as goal to ensure the elderly an annual income not lower than € 4,200. Subject to rigorous resources' conditions, this amount is aimed at owners of old-age and survival pensions or equivalent, in any social protection system, national or foreigner, legally residents in the national territory. Analysis is made to the older's income and family situation where he/she is inserted, and later a monthly pecuniary amount is given, with a complementary character to his/her incomes and with the purpose of smooth the situation of existing monetary need, in a quicker way compared to what would be possible through a pensions' increase strategy.

In 2006, CSI targeted only for people aged 80 or more, was required by 24,228 older people, having the total number of beneficiaries corresponded to 18,684. From these, 13,653 beneficiaries are women and the remaining 5,031 are men. The average monthly amount (12 times per year) by beneficiary was of € 79,67[63]. In average, the near 18 thousand beneficiaries with an active process by the end of the year saw their incomes being increased by near 30%, thus allowing, if not removing their from the monetary poverty situation, at least he strong diminution of its intensity and severance.

Currently, CSI covers near 50,000 people aged more than 70 years old (being foreseen the enlargement to people with 65 years old from 2008 on), whose incomes were truly below poverty line, allowing them an average monthly income's increase of near € 80.

On the 5th of July 2007, Decree-Law no 252/2007 was published, creating **additional health benefits for CSI beneficiaries**. This measure aims to meaningfully reduce expenses in medicines and other necessary

---

62 Through a phased application: in 2006, only for individuals aged 80 or more; in 2007, for those aged 70 or more; from 2008, for all the universe of people financially in need aged 65 or more.

63 Source: *Instituto Informática e Estatística da Segurança Social.*

The change in the unemployment regime has not only an added rigour in attributing benefits according to set rules, but also an increased reinforcement of job centres' role in the personal follow-up of unemployment benefits' beneficiaries, aiming their quicker insertion in the labour market, namely by defining which are the most suitable active search efforts, starting from the diagnostic of eventual needs for vocational training and, taking into account the labour market's conjuncture, which are the jobs were a quicker professional insertion can be verified.

Regarding **protection in disease**, new procedures were introduced in situations where disease incapacity is verified, by initiative of the employer entity (Dispatch no 91/2007, of 22nd of January) following Decree-Law no 146/2005, of 26th of August introducing changes to the Regime of Social Protection in Disease in order to ensure a greater efficacy in attributing disease benefits and the reinforcement of citizens' social protection.

Inclusion, combat to Poverty and Family

National strategy for social inclusion is particularly based in PNAI 2006-2008, characterized by the following political priorities: (i) combat children and elderly's poverty, through measures ensuring their basic citizenship rights; (ii) correct disadvantages in education and training/qualification; and (iii) overcome discrimination of people with disability and immigrants.

Among the various measures can be referred: (i) Social Insertion Income; (ii) Elderly's Solidarity Complement; (iii) Social Network Programme; (iv) Social Development Local Contracts; (v) Programmes to Enlarge Social Equipments (PARES and PAIES); (vi) Continued Care Network; (vii) Housing Comfort Plan for Older People; and (viii) Older People's Integrated Support Programme (PAII).

Considering the specificity of the group of people with disability it is established in PNAI 2006-2008 a set of intervention key-dimensions: accessibilities, education, qualification and employment, social protection and equipments and services.

At the level of social minimum, the **Social Insertion Income/ Guaranteed Minimum Income** (RSI/RMG), created by Law no 13/2003, of 21st of May, substituting Guaranteed Minimum Income, was reinforced in 2006, with Decree-Law no 42/2006, of 23rd of February – whose implemented intervention logic is based in the families' follow-up by Local Insertion Nucleus and IPSS with specific protocols for the effect, betting on making a good use of communitarian resources in the support to the named situations of extreme need, suffered a set of changes in its legislation, through the change conferred by Law no 45/2005, of 29th of August, as well

social partners within the Standing Commission for Social Dialogue. The new juridical regime came into force in January 2007.
Within changes introduced by the new legislation, can be referred: (i) the reinforcement of the role of job centres in the personal follow-up of beneficiaries of unemployment benefits aiming their quick insertion in the labour market[60]; (ii) the establishment of a set of measures[61] in order to implement the personalized follow-up service; (iii) the more demanding and proactive participation of the beneficiary, so that passive measures last only the strictly necessary to return to the labour market. This way, beneficiaries receiving unemployment benefits are now required the fulfilment of duties aiming to promote their employability, among which can be highlighted:

(i) Fulfilment of active search duty and compulsory of presentation every two weeks at job centres, local services of social security or other entities celebrating protocols with the IEFP for such effect, aiming to ensure a nearness service to citizens benefiting from unemployment benefits.
(ii) Clarification of the convenient job concept, limiting situations where refusals to are allowed job offers or other interventions put at the beneficiaries' disposition and taking into consideration specificities coming from family structures, namely regarding conciliation of family and professional life.
(iii) Introduction of rules to enlarge deadline for unemployment benefits' suspension for having a professional activity, ensuring the workers the possibility, if it has more advantages to them, to have the amount of initial benefit, thus promoting, beneficiaries' activation efforts.
(iv) Change of the concession period of unemployment benefits, now being calculated taking into account not only the beneficiary's age but also the contributive career seen since the last unemployment situation.
(v) Change of access rules for anticipated pension after unemployment, trying to promote workers' permanence in active life, in harmony with the evolution of life expectancy promoting the prolongation of the contributive career and valuing active ageing measures.

---

60 Or establishing orientation regarding measures the beneficiary must take to improve his/her employability, such as: need for vocational training, identification of jobs where a quicker professional insertion can be made and identification of more suitable active search efforts.

61 For example: re-affect human resources in public attendance services of job centres; creation of a job pack through *NETemprego* service; definition of a contact strategy with enterprises.

The evolution of amounts recovered on beneficiaries corresponded in 2006 to an increase of 196% compared to 2005. Particularly meaningful is the saving achieved in inspection actions related to unemployment benefits, that is the implementation of the *Interface* with the PES, the amount recovered was about € 33,456,799.

Concluding, the amount of debt recovered in 2006 achieved near 468.7 million €, overcoming by 34% target foreseen to the respective year (350 million €). That is, there have been recovered more than 118.7 million € than foreseen. For 2007 it is set as an objective to recover 550 million € plus 27 million € coming from criminal processes.

Within Programme **SIMPLEX** (Programme for modernisation of Administration's relationship with the citizen) there are ongoing a set of measures leading to the efficiency of the social security's system, namely the implementation and generalization of the service Direct Social Security (http://www.seg-social.pt) which till date makes available near 33 services via internet to beneficiaries and contributors, from which can be highlighted:

— For beneficiaries: identification data consultation; contributive career consultation (monthly and annual); benefits consultation (maternity/paternity, disease, unemployment and family benefits); consultation and solicitation of social benefits (unemployment and pension) and deliver of electronic documents and request for contributive statement.
— For enterprises: identification data consultation; remuneration statements consultation; debts consultation; communication of vinculum and cessation of workers' activity; and consultation and requests for contributive statements.

Use of Direct Social Security Service

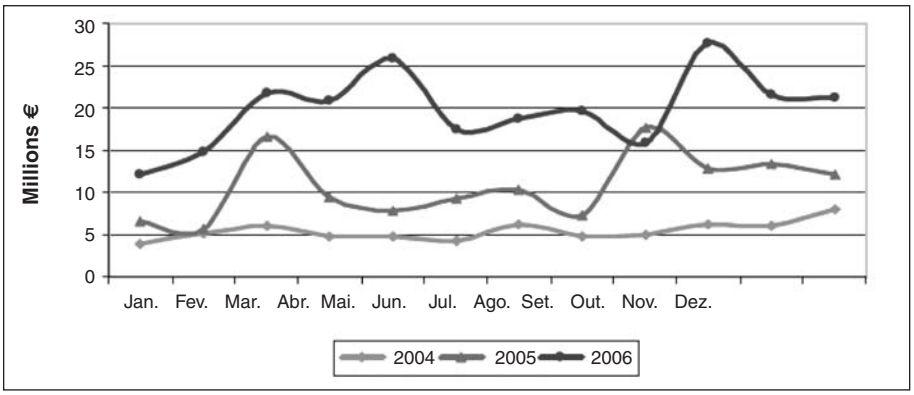
	Target 06	2006 (Dec.)	%	2007 (May)
No of service's users	150,000	218,042	145,4	299,039
No of updates to Social Security databases	100,000	275,411	275,4	515,009
Total no of accesses	1,000,000	992,564	99,3	1,733,785
No of services made available	20	27	135,0	33

Source: IIES.

Protection in Unemployment and Disease

"Protection in *unemployment is one of the main pillars of social protection systems*". Therefore, in 2006, revision was made to the juridical regime of protection in unemployment in close coordination and dialogue with the

Debt recovery evolution



Years	Debt Recovery	Δ %	
2006	€ 238,262,595	84.2%	262.5%
2005	€ 129,353,496		
2004	€ 65,732,242		

Beneficiaries – Evolution of the number of actions and amounts recovered (2005 and 2006)

	2005			2006		
	Results	Suspensions and Cessations	Estimated Saving	Results	Suspensions and Cessations	Estimated Saving
Convokes for SVI[58]	122,252	14,419	€ 8,314,179	144,180	54,430	€ 9,397,480
SVI verification actions	96,126	24,132		117,010		
Housing inspection actions – Disease subsidy	20,665	6,796	€ 1,747,832	21,739		€ 1,610,649
Inspection actions and interface with IEFP – unemployment benefit	19,516	1,076	€ 1,595,206	22,867	56,265	€ 35,130,379[59]
Inspection actions to households with RMG/RSI	22,316	6,073	€ 5,214,628	24,176	4,157	€ 3,750,663
Total			**€ 16,871,845**			**€ 49,889,171**

Source: MTSS.

58 Incapacities' Verification Service.

59 The value corresponds to the sum between inspection actions of unemployment benefit (€ 1,673,580) and result in the unemployment benefit coming from the interface with PES (€ 33,456,799).

Regarding ***financial sustainability of social security system***, two types of intervention shall be referred: measures with long term impact (those foreseen in the Basis Law and the Agreement on the Reform of Social Security, such as Social Security financing model, and measures with short and medium term results (National Plan for Prevention and Combat to Fraud and Evasion of Contributions and Taxes).

The **National Plan for Prevention and Combat to Fraud and Evasion of Contributions and Taxes** is based in various action areas. In 2005 an "intelligent inspection" plan was made, in 2006 the focus was put on "circuit intervention" and in 2007 it is in perspective a plan for "quality and innovation and combat to evasion and crime, with repercussions at the level of results achieved", being an intervention as an integrated action system for Social security. During 2006 the monitoring strategy of "circuit intervention", in contributors' domain, passed by: (i) new model of debt management, (ii) reinforcing functionalities and promotion of the *direct social security* online service; and (iii) crossing data, through the automatic screening with Ministry for Finances. Inspection actions for contributors were made by Social Security Inspectorate services in coordination with other inspective systems, namely Labour General Inspectorate and Tax Inspection. For beneficiaries, there was the enlargement of the SINUS Project, allowing the electronic send pf temporary incapacity certificates of health institutions to social security and immediate inspection of unemployment after crossing data between IEFP through a *new interface*.

Contributors – Evolution of the no of actions and amounts recovered (2005 and 2006)

	2005		2006	
	Results	**Amount recovered**	**Results**	**Amount recovered**
Notification to employer entities and independent workers	402,266	€ 94,687,508	271,332	€ 68,612,644[57]
Inspection actions to contributors	22,620	€ 29,642,102	23,723	€ 23,315,133
Debt charged by process execution	–	€ 129,353,496	–	€ 238,262,595
Agreements within the debt payment of great debtors	–	€ 44,084,910	–	€ 88,601,007
Total		**€ 280,703,739**		**€ 418,791,379**

Source: MTSS.

Regarding contributors' debts, it is to highlight the evolution of debts charged by process execution, corresponding to an increase by 262.5% in 2006 compared to 2004.

57 To this amount there are added € 74,084,614 corresponding to contributions' payments respecting 2006, not being paid by contributors notified by debt until December 2005.

unemployed the retirement age passed to 62 years old, as long as they have 57 when becoming unemployed, or to 57 years old for retirement age as long as they have 52 when unemployed. In both cases, long term unemployed will have to have a contribution career of 22 years (increase by 2 years) with remunerations' record.

Number of Pensioners by anticipation, 2005 and 2006

	2005	2006
Unemployment	38,257	43,267
Unemployment without penalisation at the age of 58 (PEPS)	14,152	23,191
Flexibility of retirement age	50,157	47,226
Occupations of a quick ageing, hard or tiring activities and others	9,477	9,727
Total pensioners by anticipation	**112,043**	**123,411**
Percentage of anticipated pensioners in total old-age pensioners	**6.5**	**7.0**

Source: IIES.

At contributive level, social security reform currently foresees: (i) temporary exemption from paying contributions, for a maximum period of 36 months, to employers hiring long term unemployed; (ii) reduction of contribution rates for old-age pensioners who also have a professional activity; and (iii) existence of contribution rates more favourable for active workers aged more than 65 and with at least 40 years of contribution career, as well as for the respective employers.

In parallel, it is under implementation, since 2005, the **Senior Intervention Programme** (for unemployed age 55 or more). This Programme foresees, among others, vocational guidance actions; recognition, validation and skills' certification processes; reconversion and perfectioning training; as well as integration in the labour market via projects of volunteer and giving services to community (*see* Challenge 1).

Within the **convergence of public servants' social protection regime with general regime**, in 2006 Decree-Law no 117/2006[56], of 20th of June was published, defining rules for transition situations of the social protection regime of Public Administration functionaries and agents for the social security general regime of employees. Later, in 2007 Dispatch no 168/2007, of 5th of February was published, establishing execution norms necessary to the application of the referred Decree-Law.

56 Following Decree-Law no 55/2006 of 15th of March.

annually subject of an update rule pre-defined, taking as reference the real GDP growth and annual average variation of CPI in the last 12 months (without housing). Creating this index allowed, also, RMMG to have the power of a pure regulation instrument of the labour market and make neutral the pensions' annual update process from political-electoral cycle, no longer working as a referential to update and calculate social benefits.

The Agreement on the Reform of the Social Security still led to the following developments till now:

— **Basis Law of Social Security (Law no 4/2007, of 16th of January)**, in force since January 2007, proceeding to the current system's structuring process;
— **Juridical Protection Regime under Invalidity and Old-age of the General Regime of Social Security (Decree-Law no 187/2007, of 10th of May)**, in force since 1 June 2007, introducing mechanisms to reinforce medium and long term sustainability and promoting ***active ageing***, namely:

  - *sustainability factor* (ratio between life expectancy at 65 years old in 2006 and life expectancy at 65 verified in the previous year of requiring the pension) in pensions' calculation;
  - *new pensions' calculation rule* (considering total contribution career);
  - *revision of flexibilization regime to access pension* either through a penalisation of reduction factor to access anticipated pension or through bonus mechanisms for remaining in the labour market for those who, being able to anticipate retirement without penalty, continue working.

The promotion of **active ageing**, although with many measures ongoing, will be subject for discussion under the Standing Commission for Social Dialogue, aiming to get a broad consensus on an comprehensive Strategy covering many intervention programmes explicitly targeted to older workers, to "*Value and promote the acquisition of older workers' knowledge*"; "*Stimulate the permanence of older workers in the labour market*" and "*Prevent and combat older workers' unemployment*".

However, once the definition of this *Strategy* has been being designed based on a cooperation process and interaction with various agents from society, there is a set of measures already on an implementation phase, namely those integrated on the Basis Law for Social Security. That is, there is a bonus on pension to who remain active besides 65 years old until 70 and the possibility to accumulate invalidity and old-age pensions with work income. In both situations, there is place to pay lower contribution rates, either for employers or for workers. Also, there was the change of retirement age anticipation rules (increase by 2 years on the foreseen age for anticipation compared to previous rules). Therefore, in 2006, for long term

— Answer to the demographic ageing issue (some measures are already under development, being National Strategy for Active Ageing in agenda for the next meeting of the Social Partners).
— Combat social exclusion and poverty, namely, through the National Plan for Inclusion 2006-2008[52], and at sectoral level, of the Action Plan for the Integration of People with Disabilities or Incapacity and Plan for Immigrants' Integration); and
— Conciliate more and better protection with new family realities and labour market (with clear investments on boosting equipments and services for elderly[53], children[54] and disabilities people).

Reform of the Social Security General Regime and System's Financial Stability

Facing the need to consolidate a set of changes, namely regarding social protection and valuing the importance of a generalized consensus of the Portuguese society, it was signed, in October 2006, the **Agreement on the Reform of the Social Security**, between the Government and Social Partners[55]. This Agreement launched a pack of reform measures in order to reinforce the Social Security system, taking into account its social, economic and financial sustainability, among which: (i) introduction of a sustainability factor linked to life expectancy in the calculation of future pensions; (ii) speeding up the transition for the new formula of pensions' calculation; (iii) new index for public supports and new rules to update pensions, introducing mechanisms of differentiation for lower pensions; (iv) promotion of active ageing; (v) convergence of social protection regimes; (vi) better social protection, adjusted to a new social reality, for example, protection in disability, dependency and monoparental families; (vii) approval of a contributions code and revision of special regimes; (viii) introduction of birth incentives; and (ix) development of complementary regimes.

Following the Agreement, Law no 53-B/2006, of 29th of December was published, creating the **Social Support Indexing** (IAS) and new update rules for pensions and other social benefits of social security system. IAS is

52 Identified as priorities: (i) combat to children and youth's poverty; (ii) correction of disadvantages on education/qualification; and (iii) overcome discriminations, reinforcing the integration of people with disability and immigrants.
53 Continued Care Network; integrated at Home Support, Housing Qualification Programme, Solidarity Complement for Old-age people, among others.
54 Increase of the offer of equipments to support first childhood and pre-school education.
55 Exception from CGTP-IN.

computers by families with students, with a fiscal deduction of until € 250 and half of cost of computer and internet connection.

Under the **Understanding Memorandum between the Government and Microsoft**, signed in February 2006 within the Technologic Plan, 18 cooperation protocols were made, involving training activities and R&D in ICT, which include, among other actions: creation of a pack of 500 professional traineeships in near 4,300 Microsoft's partner enterprises, for highly educated young, unemployed or looking for the first job. It is important to refer the making available of Digital Literacy Microsoft Curriculum, within Initiative New Opportunities. It was also launched a pilot-project with the creation of a CET, in software development and networks' management domains, and of Software Development Competences' Centres, involving near 200 young and 150 PME, being expected to involve near 1,000 young and 500 SME.

The importance of ICT for society is seen on the 30 projects **Digital cities and regions**, covering 284 of the 308 municipalities of the country and covering 95% of the national territory. These projects, with a total investment higher than 200 million €, make solutions available of electronic public administration for local administration, reinforcement conditions of SME's competition and services centred on citizens (of information, health, safety, social support, education, culture, etc), trying to make society active for the use of ICT, involving actors and entities from the points disseminated throughout the country, in concrete actions targeted at the local reality. Therefore, they try to stimulate the development of new realization capacities, create work opportunities and promote social use of ICT and internet use by the population. These are an important economic and social development agent for cities, to activate local actors for information society and to combat regional disequilibrium and info-exclusion.

Challenge 5 – Modernize the social protection system

The theme of social protection modernization is closely linked to consolidation, development and growth of societies and economy. Demographic issue, changes in families' structure, globalization impact in the labour market and citizens' life lead to the need to make new and different social policies.

Government's action i this area has been led basically by four essential objectives:

— Make systems more favourable to employment, ensuring the basis of a public, universal and sustained social security system (Social Security Basis Law – Law no 4/2007, of 16th of January).

permanent access in research and higher education institutions full texts of more than 16,750 international scientific publications of 16 editors, through subscriptions negotiated at national level with those editors. In 2005, the number of papers downloaded from this library was of 3,4 millions.

For actives, priority is to make effective the **Certification System in ICT Competences**, with three competences levels – basic, intermediate, advanced – corresponding to obtained ICT competences, respectively, by the end of 4th, 9th and 10th school years (in the lasts including knowledge received in ICT correspondent courses). ICT competences' certification is made by centres giving the ICT Basic Competences Diploma and which work in higher education institutions, basic and secondary education schools, centres *Ciência Viva*, Internet spaces and Centres for information technology promotion, which gave more than 350 thousand diplomas since the beginning in 2005 till June 2007[51].

The new **Programme for access to competitiveness and information technologies**, name it **@oportunidades**, is therefore closely linked to Initiative New Opportunities and aims to ensure than more than half of a million of Portuguese – students, teachers and workers under training – have access to a computer and broadband internet, with smaller prices in order to improve accessibility:

Target group	Measure	Target
Students	All students inscribed in 10th year have access to computer and broadband connection, at a very small price, according to household incomes.	Cover 240 thousand students in the next 3 years
Teachers	All teachers of Basic and Secondary Education have access to portable computer, with an initial payment of € 150 and access to broadband Internet, with a monthly payment € 5 lower than market prices.	n.a.
Workers under training	Everyone inscribed in New Opportunities Initiative has access to a portable computer, with an initial payment of € 150 and access to broadband Internet, with a monthly payment of € 15 valid for one year.	n.a.

This programme is being essentially be financed with counterparts signed in contracts with operations under licensing process of third generation mobile communications.

Such as foreseen in the programme *Ligar Portugal*, in the State Budget Law for 2006, a system of fiscal deductions was approved to ease the buy of

51 See Progress Report of the Technologic Plan until July 2007.

On another hand, Programme CBTIC@EB1 covers many ICT activities, integrating them in the various curricula areas of the 1st basic education cycle. In the school year of 2005/06 there were more than 11,000 activities focusing the build of electronic portfolios, 11,600 to school web pages in the Internet, 5,400 to collaboration projects. The programme involved, besides 6,583 schools (89% of all 1st cycle schools), 17,417 teachers, 967 monitors, 175,111 students, 18 higher education institutions and 18 centres of virtual resources, having been given, within its scope, more than 71,274 diplomas of basic skills in ICT (more than 75% to students from the 4th year, but also 2,207 to teachers).

Also in 2005/06, CRIE[50] promoted trainers' training in ICT for teachers, involving 573 participants, 228 trainer entities, 34 training actions, 18 ICT Competences Centres, also promoting training to 15,109 teachers in 175 projects. 1,309 ICT classrooms were filled in 1,159 schools, with 19,635 computers. Also, in that year, initiative *Schools, Teachers and Portable Computers* from the Ministry for Education reinforced 1,100 schools with 26,000 portable computers to near 11,600 teachers and practical activities with near 200 thousand students. It was this set of actions which allowed such a meaningful reduction of the number of students per computer, to whom we have already referred.

Government, through resolution of the Council of Ministers of 16th of August 2007, approved the **Technological Plan for Education** with the implementation of key projects, like: (i) school technologic kit; (ii) internet in classrooms – local area networks; (iii) student's electronic card; (iv) mais-escola.pt; (v) simplex school; (vi) training and certification of ICT competences; and (vii) electronic evaluation.

Equally important is initiative **e-U: virtual campus**, developing contents and services to made handy in universities and polytechnics; in 2005, higher education institutions with wireless networks went from 8 to 57, with a coverage of 85% of all higher education ad more than 300 thousand students, being all universities and polytechnic integrated in a virtual single space (linked to Eduroam Network, including all European Union countries) and allowing a student of teacher to access resources of his/her school as if being there, by wireless connection to one of the more than 5,000 access points. This initiative was pioneer and got considerable recognition of international scope, having been the greatest wireless academic network while it was not replicated in bigger countries, such as France.

Still regarding higher education, it shall be referred **Online Knowledge Library** (b-on), which makes available unlimited and

50 "Computers, Networks and Internet at School" Mission Team.

between enterprises and universities on projects of the enterprise's interest and give a PhD degree to students (in 2006, 88 fellowships were given) and initiative **deGRAU Científico – Post-graduated careers in enterprises**: gives enterprises a database of candidates' profiles wishing to make their career in a business environment.

Coordination between the scientific system and labour market is made through the continuation of the **Insertion Programme of Masters and PhD in Enterprises and Technological Centres** aiming to support the insertion of highly qualified human resources (masters and PhD) in enterprises to perform tasks requiring autonomy and R&D capacity, in order to promote innovation and increase enterprises' competitiveness. In 2007, 66 approved applications were registered, proceeded by the approval of more than three hundred of applications in 190 different enterprises, in 2006.

In parallel, an international public contest was launched in April 2007 to **hire 1000 PhD researchers** to work, with a labour individual contract, in national scientific and technological system institutions.

Stimulation to scientific entrepreneurship and to the creation of technology based enterprises is another form to promote the insertion of managers concluding advanced training processes, made through various measures/programmes, where programmes developed by the Innovation Agency must be referred (www.adi.pt): (i) **NEOTEC Programme** (New enterprises of technology base), it is that until 2007 103 projects were approved and 41 new enterprises of technologic base are set in the areas of biotechnology, electronics, automation and robotics, among others; (ii) **NEST Programme** (New enterprises of technologic support); (iii) **IDEA Programme** creating conditions to formalize good Business Ideas, promoting, through a consortium contract, R&D projects between enterprises and institutions of the National Scientific and Technological System.

Training and certification in Information and Communication Technologies

Developing information society in Portugal is very important, namely regarding **ICT in schools**. 2006 was marked by the connection of all schools of public education network (basic and secondary) to broadband Internet. The number of students per computed connected to Internet also had meaningful progresses, was 12.8 in 2006/07, compared to 39 in 2001/02. Portugal became also one of the first countries to integrate schools in the computer network of research and higher education, by constituting RCTS – Science, Technology and Society Network – aiming to ensure an integrated research and education network.

OCED report, widely debated in the Portuguese society; (2) an extensive analysis of accreditation and evaluation process of higher education made by the European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA); and (3) stimulation and financial incentive for making external institutional evaluation through a framework-agreement established with the European University Association (EUA). Conclusion and recommendations after the referred reports were incorporated in the Law proposals and at the level of institutions' management.

Regarding enlargement of **Scholar Social Action in higher education**, legislative changes needed to make it operational are currently under study, namely the possibility to give, in a future, fellowships to foreign students in need entering higher education, as long as formerly living in Portugal, and without prejudice of applying the reciprocity principle. In parallel, was approved the decree-law aiming to create a specific loans system for students and fellows of higher education, researchers and institutions of scientific research and technological development.

In 2006, a new cycle of the country's investment in scientific and technologic development began, coordinating science, higher education and labour market, through: (i) restart of the **Fiscal Incentives System to Business Research and Development**[49]; (ii) relaunch of Programme *Ciência Viva*; and (iii) reinforcement by **250 million € in 2007 for science and technology**, in order to "win the scientific and technologic delay", bass for the development of the Initiative "**A commitment: Science for Portugal's Future**". Within this initiative, **international cooperation partnerships** were made with MIT, University Carnegie-Mellon, University of Texas in Austin, Institute Fraunhofer (Germany) and, more recently, with Harvard Medical School, among others ongoing. These new forms of cooperation allow promoting theme networks for research and post graduate education at the level of certain areas, such as medical science, telecommunications and information networks, software engineer, robotic and infra-structures networks, bioengineer, energy, advanced forms of computing in mathematics. In this sense, the 2nd quarter of 2007 had PhD and post-PhD Fellowships for MIT and University of Carnegie Mellon, through the Foundation for Science and Technology (www.fct.mctes.pt).

It is ongoing the **advance training in human resources**, through the opening, in 2006, of a context for master, PhD and post-PhD fellowships, having been approved near 2,336 fellows until April 2007. In parallel, other initiatives like **Fellowship for PhD in Enterprises** make concessions of advanced training fellows in enterprise environment, stimulate cooperation

---

49 Tax incentive system allowing enterprises to deduce R&D expenses in taxes to be paid under Corporate Tax regime.

evaluation system, where external independent evaluation is compulsory and serves as basis for institutions and their courses' accreditation process. The process has two distinct components: one of institutions' self-evaluation and other, of external evaluation, taken by the Evaluation and Accreditation Agency for the Assurance of Higher Education Quality.

Still within the **reform of Portuguese higher education**, the Government approved, in Council of Ministers (generality) a set of diplomas: (i) new juridical regime to recognize foreign higher education degrees; (ii) a Law Proposal for the juridical regime of higher education institutions; and (iii) Evaluation and Accreditation Agency for the Assurance of Higher Education Quality.

The **new juridical regime to recognize foreign higher education degrees** to institute a new regime to recognize of foreign academic degrees of level, objectives and nature identical to those of the degree of "*licenciado*", "*mestre*" and "*doutor*" given by Portuguese higher education institutions, giving to their possessors all rights inherent to these academic degrees. It is therefore overcome an important obstacle to the circulation of graduates, sheltering, without existing bureaucratic problems and delays, all those having obtained their academic degrees abroad and wanting to develop activities in Portugal.

The **Law proposal for a new juridical regime of Higher Education institutions**[48] was approved in the Council of Ministers of 14th of June 2007, where institutions' structure, attributions and competences are defined. This new Law foresees regulation of various aspects such as: (i) principles for higher education system's organisation; (ii) autonomy of universities and polytechnic institutes; (iii) legal regime of public and private institutions; (iv) public network organisation; (v) requisites for education establishments' creation or, still, (vi) institutions' responsibility and monitoring.

Decree-law creating **Evaluation and Accreditation Agency for the Assurance of Higher Education Quality** and approving its statues was set in the Council of Ministers of 23rd of August 2007. Agency's creation aims to promote higher education quality, namely through evaluation and accreditation procedures of higher education establishments and of their studies' cycles, as well as performance of duties inherent to Portugal's insertion in the European system of quality's assurance.

During 2006, a **deep analysis to the higher education Portuguese system** was made, counting with: (1) publication in the end of the year of a

48 The current Law proposal takes into consideration recommendations after the evaluation of the system made in 2006, by international sectoral reference organisations: ENQA *(European Association for Quality Assurance in Higher Education),* EUA *(European University Association)* and OECD *(Organisation for Economic Co-operation and Development).*

Within the development of post-secondary training offer, there shall also be referred developed registered at the level of **Technological specialization courses** (CET) are a post-secondary non-higher education training to give a level 4 professional qualification, which can be taught by other trainer entities, besides university institutions, but these assume an increasing role in promoting this offer. These courses represent an answer to growing needs of the socio-economic business environment in terms of intermediate workers, corresponding to valid alternatives to make specialized and competent professional technicians. Therefore, the Government has been betting clearly on the development of this type of training offer, being in 2007 the registration of more than 70 courses, in parallel with the increase of 79% of the number of inscribed in this type of training offer. Regarding sex distribution, men represent (in the school year 2006/2007) 68% of the total registered compared to 32% of women.

Number of inscribed in Technological Specialization Courses

	2005/2006	2006/2007
Men	920	1,538
Women	339	715
Total	**1,259**	**2,253**

Source: MCTES, GPEARI.

The opening of higher education to new public (aged more than 23 with training and experience suited) was made through the application of Decree-Law no 64/2006 of 21st of March. Within this scope, near 14,444 new students entered higher education in the school year of 2006/2007, compared to 4,388 in 2005/2006, registering, this way, a growth rate of around 70%. It was also approved the **Regulation of Course Change, Transfer and Re-entrance Regime** (Dispatch no 401/2007, of 5th of April), where obstacles to re-entrance of those having interrupted studies are eliminated. Students coming from national and foreign establishments were integrated in a single regime, enlarging limits to admission and simplifying procedures.

The **juridical regime for higher education evaluation**[47] was approved by Law no 38/2007, of 16th of August and aims to create a modern

47 Structure a system ensuring quality internationally recognized, integrated in approved orientations by participating countries of the Bologna Process and inserted in *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area,* made by the *European Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA), taking into account recommendations presented to the Government on the organisation, method and processes for a new evaluation and accreditation system.

ensuring their quality, suitability to national curricula and programmes in force, as well as rules' accomplishment of a scientific rigour and pedagogic quality. In parallel, the period of manuals to be adopted is enlarged to six years, in order to match that of school programmes.

Higher education and its coordination with the labour market

Higher education faces today a set of challenges: ensure new generations' qualification for the demands of the European space, create conditions for all citizens to have access to higher education, reinforce their link to the labour market and establish the coordination and interaction between science, technology and innovation.

These challenges set its framework in a LLL perspective and of constituting R&D partnerships between the various actors of the innovation system (research institutions, enterprises, local development agents, among others) contributing, therefore, to promote competitiveness and to develop a culture of innovation and excellence.

Reforms needed at higher education level within the **Bologna Process** concretization process registered meaningful processes, being foreseen that only 12% of 1st and 2nd cycle offer (respectively, graduation and master) will be for adaptation in the school year of 2008/09.

Within the **courses' offer according to Bologna process** in the school year of 2006/2007[44] near 38% of 1st and 2nd cycle of studies is organized according to Bologna Process, and it is expected that in 2007/2008[45] such value will be near 88% of the offer, being foreseen therefore the modernization of the education offer and students' mobility patterns in the European space. Currently (2007), the European credit system – ECTS – is applied in 70% of public universities; 60% in polytechnic institutes; 99% in private universities and 70% in private polytechnics. In parallel, all graduated students of 2007 will receive a Supplement to the Diploma according to Bologna rules[46].

---

44 Near 896 requests of adaptation entered in General Directorate for Higher Education, having been recognized 820 educative offers (636 degrees and 117 masters). In parallel, near 282 new courses were registered from a total of 636 requests for the creation of new education programmes.

45 Near 1,173 requests of adaptation entered in General Directorate for Higher Education, having been registered, until April 2007, near 842 courses (442 degrees and 323 masters). Also, from a total of 1030 requests to create new education programmes, 366 new courses were registered (38 degrees and 279 masters).

46 Emission in Portuguese and English and in the European format.

teachers in 2006/07 (compared to 6.000 in the previous year). Regarding Mathematics, it shall also be referred the **Action Plan for Mathematics**, aiming to promote school projects to recover results in this course in 2nd and 3rd Cycles – projects in 1,200 schools were already approved, being its global support of near 9 million €.

National Reading Plan[42], resulting from the joint action of Ministries for Education, Cultural and Parliamentary Affairs, intends to combat illiteracy and promote young's cultural enrichment, with the central purpose of increasing Portuguese's literacy levels and place the country together with its European partners, making medium term interventions with a set of actions and initiatives, not only to value and improve competences to use Portuguese language – reading and writing – but also with a component to ameliorate infra-structures, reinforcing scholar libraries' network. With a financing of 1.5 M€ in books for classrooms, the Plan involves almost 9,000 schools and kindergartens and 1 million children (from pre-school to 2nd cycle).

The implementation of **measures to promote entrepreneurship** appears with the project **Education for Entrepreneurship**. This pilot and innovative project of schools' global action aiming a transversal education for life, aims to promote the development in students of various knowledge and competences among three dimensions: key competences to entrepreneur throughout life, use of curricula knowledge and participation and civic action in society. There was an adhesion of 26 schools in Mainland and Açores, and the participation of near 1,000 students (basic and secondary education), being ongoing near 6 projects to create one's own enterprise. In a near future, this Project shall be disseminated to all schools.

Restructuring of basic and secondary education goes also by a deep evaluation process which allows assessing results from ongoing processes and defining the path to follow. Within this scope, **Schools' External Evaluation** must be highlighted, developed under the responsibility of the Education General-Inspectorate – in 2006, the Working Group on Schools' Evaluation made a pilot process in 24 schools, whereas in 2007 near 100 schools are participating in this activity, having as a last purpose the dissemination of external evaluation to all management units, as an essential condition to strengthen schools' autonomy.

Another measure to promote education system quality's improvement refers to the **regime of evaluation, certification and school manuals' adoption of basic and secondary education**[43], establishing mechanisms

---

42 Joint Dispatch no 1081/2005, of 22nd of December and Resolution of the Council of Ministers no 86/2006, of 12th of July.

43 Law no 47/2006, of 28th of August.

Curricula orientations for key areas of the 1st cycle have a broad character[40], in particular Portuguese language, Mathematics and Sciences' Experimental Teaching. In this sense, it couldn't be more positive the first balance made to the **Programme to Generalise English Teaching in the 3rd and 4th Year and Other Curricula Enrichment Activities of the 1st Cycle of Basic Education**[41] **–** in order to improve and enlarge contents and learning forms by students, implying an investment of Ministry for Education of near 80 million €, involving 260 municipalities and 90% of 1st cycle schools offering curricula enrichment activities in 2006/07, compared to 67% in the previous year. Regarding English, generalization of its teaching is foreseen to all students from the 1st cycle of basic education till 2009.

Curricula enrichment activities' programme, due its results achieved (schools, students and involved partners' participation rates) was a success and produced a deep change in situation verified only two years ago, being thus visible existing social needs proved by the mobilisation of intervenient actors. The implementation of the Curricula Enrichment Activities Programme is closely linked to the commitment of educative partners, namely municipalities (89% of promoter entities), Schools Groups (4.1%), Parents' Associations (4.6%) and Private Institutions of Social Solidarity (2.3%).

Curricula Enrichment Activities, 2006/2007 (%)

		2006/2007	
		Establishments covered	**Students covered**
English Teaching	1st and 2nd years	42.8	30.5
	3rd and 4th years	98.9	88.8
Music Teaching		85.0	85.0
Physical and Sportive Activity		94.3	94.3
Study Support		98.6	98.6

Source: Adapted from the Report on Curricula Enrichment Activities, Ministry for Education, 2006.

Within **teachers' continuous training**, the continuous training programme in **Mathematics** was reedited for 1st cycle teachers, in coordination with Higher Education teachers, being this year enlarged to the areas of **Portuguese, Sciences' Experimental Teaching** and **ICT**, covering 7,000

40 Dispatch no 19.575/2006, of 25th of September.

41 in "Relatório sobre o programa de enriquecimento curricular", Programmes' Follow-Up Commission, April 2007.

Frequency Rate of Pre-School Education

	2004	2005	2006	Target: 2010
From 3 to 5 years old	77.9	78.3	78.4[1]	**90%**

Source: GEPE.

[1] Data available (site GIASE) refer to gross pre-school education rate.

[2] Data available (GIASE) refer to 2003.

In parallel, there are ongoing interventions of a experimental character (test and implement a quality evaluation project for pre-school education) and structural (conceive orientations for: development of literacy and numeric competencies; approach to experimental sciences and ICT integration in pre-school education) aiming to stimulate learning and knowledge. Therefore, it can be referred the filling of computer infrastructures of near 128 kindergartens.

In what concerns **basic and secondary education**, interventions try to conciliate demographic slowdown with families' needs and expectations at the level of conciliation between professional and personal life, as well as the urgent need to introduce changes in the system's functioning, in order to improve knowledge levels of population as a whole. Therefore, it is ongoing the **reorganisation of scholar network** (deep reduction of the number of 1st cycle schools with less than 10 students, representing currently only 6.9% of schools compared to 27% in the school year of 2002/2003) and the **enlargement of schools' working hours in a full time regime**, having the physical needed equipments for a greater teachers' permanence, as well as the offer of activities of an educative character, free times occupation and social support, suited to general society's needs. Currently (school year 2006/2007), 89% of 1st cycle basic education schools are functioning until 17h30m, compared to 42% of schools in the previous year.

The bet on consolidation, coherence and continuity of basic education is essential to get competences allowing to pursuit studies, the improvement of human capital's levels of Portuguese society and, cumulatively, of the country's development. Also important is the improvement of learning and education processes, as well as instruments and pedagogic materials' quality. In this sense, a set of main adjustments was launched: (a) generalising English since the 1st cycle of basic education; (b) curricula enrichment activities; (c) sciences' experimental teaching; (d) Portuguese language, (e) mathematics and ICT; (f) national evaluation system through exams; (g) change in students' evaluation system; and finally, (h) valuing components of technical, pedagogic and vocational character of 3rd cycle.

and qualification levels, promote the economy's competitiveness and productivity by the increase of human capital and, not less important, by recovering accumulated delays compared to European partners. In this sense, Government's action in this issue aims to achieve, namely, the following objectives:

— Enlarge to all children of suitable age pre-school education and consolidate basic education of nine years for everybody;
— Progressively enlarge education/training of secondary level.

Regarding **first childhood** there is the priority to reorganize pre-school establishments[37], adapting its functioning to families' needs, aiming to promote a better conciliation between professional activity and family life[38]. Therefore, in social answers for **children between 0 and 3 years old**, the coverage rate in 2006 was of 26.2% compared to 25.3% in 2005, being established the objective to reach by 2010 a frequency rate around 35%.

Coverage Rate of Support to 1st Childhood

	2004	2005	2006	Target: 2010
From 0 to 3 years old	23.5%	25.3%	26.2%	**35%**

Source: GEP.

For such, through the Programme of the Social Equipments Network (*see* Challenge 5), the Government assumed the commitment, in this issue, to invest and support most needed equipments, in regions and structures where most urgent needs were diagnosed, aiming to increase by 50% the number of places in crèches. By the end of 2006, in the first balance of this programme there have been approved 136 answers in applications for childhood, corresponding to 5,890 places and an eligible investment of 54 million € (corresponding to a public investment of € 27.5 million).

Regarding **pre-school education** (3, 4 and 5 years old) there is, since 2004, a progressive increase of pre-scholar education rate[39], being currently of 78.4% (2006), compared to 77.9% in 2004. The expansion of pre-school network continues its path, aiming to achieve targets defined by Portugal for 2010.

37 Crèches and Kindergartens.
38 Cf. Dispatch no 16795/2005, of 3rd of August.
39 From 3 to 5 years old.

Training Entities Accredited by IQF

	2005	%	2006	%	2007 (1st semester)	%
Number of Accredited Entities (Total)	1,668		1,661		1,630	
Number of Entities accredited in all domains of the training cycle	6	0.36%	9	0.54%	3	0.18%
Number of Entities accredited in C-O-D	463	27.76%	376	22.64%	359	22.02%
Number of Entities accredited in O-D	745	44.66%	833	50.15%	843	51.72%

Legend: C-O-D: Conception, Organisation and Development domains; O-D: Organisation and Development domains.

Source: IQF.

In 2006, there were near 1,661 training entities accredited by IQF, from which 50% accredited to exercise training organisation and development, and only 0,54% accredited in all training cycle areas.

Within the support to mobility of European citizens in the EU space, EUROPASS is one of the main helping instruments for them to clearly and easily show their qualifications and competencies. Europass includes the following elements: Europass – Curriculum vitae (Europass-CV); Europass – Mobility; Europass – Supplement to the diploma; Europass – Supplement to certificate; and Europass – European language registry. Therefore, Europass – Mobility aims at registering all transnational mobility periods for learning effects at the most various levels: traineeship in an enterprise, study semester in a university or any other training experience.

EUROPASS

	2004	2005	2006
Number of documents emitted	286	306	574
Financial execution	€ 88,020.60	€ 127,868.60	€ 154,500.00*

* Amount given, from which the amount of € 32,966.97 was executed until May.
Source: *Agência Nacional para os Programas Comunitários Sócrates e Leonardo da Vinci.*

Other Initiatives within 1st childhood, pre-school education, basic and secondary education

The Portuguese education system has been undergoing deep changes, of a structural nature, either at the level of its equipments' network organisation, or regarding key programmes for the promotion of educative successful and sustained educative paths, in order to improve next generations' training

(iii) BIC interventions – *Business Innovation Centres*[35], namely BIC innovation office – Minho, developing a set of initiatives going from sensitisation to the contribution for change in people's characteristics, from support to enterprises to existing institutions or organisations.

From the set of initiatives, thematic activities can be referred at the level of new Technologies and other emerging activities, such as ICT domains, Biotechnology and Health, also important are activities interest for family enterprises, such as financing, competitiveness, succession problems, among others.

Regulation and promotion of qualifications quality and transparency

An important role in regulating the quality system for training agents is played by the Accreditation System of Trainer Entities[36] which has implemented various actions for its continuous improvement, trying to contribute for the improvement of training interventions' quality and giving credibility to agents and training market. Adhering to the Accreditation System is volunteer but necessary to certain ends, such as access to EU financial supports (ESF), the development of regulated training (within the National System for Professional Certification of Professional careers with other framework), training validation to accomplish with the Labour Code (when the operator is external), application of TVA exemption at the training's service, among other situations foreseen in specific diplomas. Additionally, another pressure source is being verified to have the status of accredited entity: requiring from training clients either of enterprises or citizens who individually invest in their training.

35 Integrated in the EBN European network – European Business and Innovation Centre Network of the European Commission.

36 Created in 1997, through Dispatch no 782/97, of 29th of August now under a revision process.

continuous vocational training near 77,745 people were covered. This training is partly financed by Structural Funds, therefore some values' over representation may exist with the previous table.

No of Covered in Continuous Training in IEFP

		2005	2006
Training scholarships by the worker's initiative	**T**	**497**	**593**
	M	292	329
	W	187	264
Animators' training	**T**	**4**	**10**
	M		3
	W	4	7
Continuous training	**T**	**58,455**	**74,278**
	M	32,592	42,344
	W	25,863	31,934
Trainers' training	**T**	**3,760**	**2,660**
	M	1,738	1,156
	W	2,022	1,504
Continuous training for qualified active	**T**	**183**	**204**
	M	67	65
	W	116	139
Total		**62,899**	**77,745**

Source: IEFP, Synthesis of Programmes of Employment and Vocational Training Measures.

Within training in **entrepreneurship** many initiatives have been made of sectoral, local, national and business scope, promoted by various actors of the system in Portugal. The following interventions shall be referred:

(i) Initiatives and training of ANJE[33].

(ii) *Specialised Programme in Entrepreneurship and Enterprises' Creation*[34], aiming to promote the creation of new enterprises and promote intra-entrepreneurship spirit, endowing participants of a set of conceptual and technical knowledge allowing them to act effectively in the current economy's complexity and competitiveness.

33 ANJE – (http://www.anje.pt/efe/)
34 Developed in ISCTE – Business School – http://audax.iscte.pt/

order to reinforce SME's competitive capacity and promote workers' adaptability[32], increasing therefore their employability. This measure was developed through programme contracts celebrated with various entities, namely:

— Institute for Employment and Vocational Training – Programme REDE.
— Institute for the Support to SME and Investment – Programme Gerir.
— Portuguese Industrial Association – Programme In-PME.
— Portuguese Business Association – Programme Training SME.
— Portuguese Commerce and Services Confederation (CCP) – Programme Dinamizar.
— Portuguese Agriculturists Confederation (CAP) – Programme Agriculture Management.
— SME's Association – PME XXI.
— Minho Industrial Association – Clínica PME.

Execution of Programme Contracts – Consultancy and Training

	2005	2006
Consultancy actions		
No of SME Covered	4,895	5,334
Training actions		
No of SME Covered	2,769	2,200
No of People involved	17,264	13,465
Managers	2,344	2,324
Entrepreneurs	3,669	2,777
Technicians	4,975	4,456
Others	6,276	3,908
Financial investment	€ 28,364,110	€ 28,009,988

Source: POEFDS.

In 2006, Programme Contracts were given a financing amount of € 28,009,988, made operational through technical support to near 5,334 enterprises in consultancy actions and training level covering near 2,200 enterprises, achieving therefore a total of 13,465 people who attended training actions.

In parallel, **IEFP**, the greatest public training operator in Portugal, developed in 2006 training actions in rehabilitation area for around 6,059 people with disability, involving an amount of € 47,261,687 and in

32 Through the identification of specific needs adapted to the real working context.

seeking to answer, for example: interventions to promote equality of opportunities, promotion of qualified employment and labour market adaptability, support to social and communitarian development, introduction of qualified human resources in enterprises, among others, contributing therefore to improve jobs' quality and enterprises' insertion profiles.

Considering vocational training developed for employed persons, it shall be highlighted training of sectoral and regional scope developed within CSF III, which covered, in total, near 703,574 people.

Number of people in Continuous Training (2006) – European Social Fund (CSF III)

			M	W	Total
POEFDS	Measure	Vocational training	68,411	75,320	**143,731**
	Measure	Training and organizational development	8,604	4,861	**13,465**
	Measure	Training for the professionals of training and labour market policies	381	771	**1,152**
	Measure	Promotion of labour market adaptability	88	235	**323**
PRODEP	Measure	Training for other agents	14,573	69,692	**84,265**
POAGRO	Measure	Vocational training	10,964	14,153	**25,117**
POSAÚDE	Measure	Training to support projects to modernize health	16,041	40,590	**56,631**
PRIME	Typology	Training associate with investment strategies			**153,421**
	Typology	Training in partnership's			**7,250**
POAP	Measure	Qualification of human resources	54,821	85,793	**140,614**
POCentro	Measure	Human resources (Foral Programe)	11,859	9,815	**21,674**
	Measure	Human resources development and social cohesion	609	1,118	**1,727**
PORLVT	Measure	Development training (Foral Programme)	4,012	6,166	**10,178**
	Measure	Employability and Training	86	110	**196**
	Measure	Life long training and adaptability	17,996	19,824	**37,820**
	Typology	Initial and continuous training for agents of employment and training policies	1,660	2,414	**4,074**
PROAlg	Measure	Human resources (Foral Programe)	765	1,171	**1,936**
				Total	**703,574**

Source: IGFSE, 2006.

Measure **Training and Organizational Development** shall be highlighted, within POEFDS, due the consultancy-training methodology developed in

environment's, for the individual's personal and social development. Therefore, it integrates qualifications based in competences, identifying, for each, the respective competences and training referential, and the qualification level according to the national qualifications framework.

Currently, there are in a publication phase the set of diplomas[31] defined/agreed within the Agreement for Vocational Training Reform, namely Decree-Law which regulates the National Qualification System; Decree-Law regulating the Regulation and Occupations' Access System; Dispatch regulating the National Qualifications Framework; Dispatch regulating the National Qualifications Catalogue; Dispatch regulating the model of individual competences registry and its registry process; Dispatch regulating the vocational training certificate; Dispatch regulating recognition, validation and skills' certification and centres new opportunities; Dispatch regulating information and guidance for qualification and job; Dispatch regulating the certification of trainer entities.

The **reform of vocational training institutional framework**, namely regarding the National System for Professional Certification (creating the National Qualifications System (SNQ) and the Regulation System to Access Occupations), gave greater relevance to the revision, in the same period, of priorities and financing model for vocational training, within QREN/ Thematic Operational Programme Human Potential, in order to concentrate financing in paths and training modalities making operational critical referentials for enterprises' modernisation, inscribed in the CNQ, with a double certification character and in a LLL context. There were introduced criteria to evaluate results in giving financing to training, stimulating evaluation and training investment and its quality, concentrating efforts in agents with better answer condition, taking into account mainly results' evaluation previously shown and training quality.

Vocational training for Actives

Continuous vocational training it's an instrument to promote the learning throughout life and qualifications' reinforcement. Simultaneously, it is set as the best way to adequate competencies (professional and relational) to labour market's needs, either in technologic and/or organisation terms, or in relational terms, reinforcing therefore its employability.

Action within vocational training for actives cover a wide set of publics (people with disability, at risk of exclusion…) and a variety of phenomenon's

31 Council of Ministers of 2nd of August 2007.

path, later crediting giving credits for the purpose of a scholar and professional certification process. In this scope, the restructuring training referentials in short term training units (25-50 hours) will allow short term training actions, suited to the candidates' needs and according the competencies' deficits detected within the RVCC process.

— Establishment of the juridical regime of the National Qualifications System (SNQ) and structures for its effective functioning, creating the: (i) National Qualifications Catalogue (CNQ) built on a set of professional profiles, training referentials and criteria aiming to recognize competencies acquired throughout active life; and (ii) Individual Competences Registry as an instrument to register all competencies that individual acquired though the investment in training made throughout the life cycle, referred in CNQ, as well as remaining training actions concluded and distinct of those generating registered competences.
— Creation of the National Agency for Qualification (ANQ), which was given a key role, namely the management of the network of new opportunities centres – authorizing its creation, regulating its functioning rules and making its permanent evaluation and follow-up, taking into account the degree of coverage rate and the requirement to keep high quality patterns – elaboration and update of NQC, organisation and rationalization of the training offer developed within the Catalogue, as well as the follow-up and support to information and training activities for qualification and job.
— Reform of training entities' Accreditation System, making it an effective system to certify quality.
— Improve trainers' qualification, through the reform of the existing National Centre for Trainers' Training.
— Make effective the right to workers' training, ruled by the Labour Code;
-— Reinforce social partners' involvement and participation in the follow-up and promotion of workers' qualification.

National Qualifications Catalogue[30], dynamic instrument, strategic management for professional qualifications of a non-higher level, essential for enterprises' competitiveness and modernisation, as well as business

30 Having as purposes: (i) coherence, transparency and qualifications' national and international comparability; (ii) flexibility to get qualifications within LLL promotion for all; (iii) recognition of qualifications acquired independently its acquisition context; quality of education and training system; (iv) information and guidance regarding training and employment; (v) qualifications/competences' promotion key to promote Portuguese economy's modernization and competitiveness (www.catalogo.anq.gov.pt).

- Development of a more integrated System for Information and Scholar and Professional Guidance throughout life, coordinating mainly New Opportunities Centres, Psychology and Guidance Services from the Ministry for Education, Information and Vocational Guidance Service from the MTSS and Active Life Insertion Units. In this context, it shall be referred the development of the integrated information system on training offer (SIGO), as an essential instrument to support the following and orientation of youth and adults for training offers allowing to develop their certified competences.

EU Structural Funds' contribution for the New Opportunities Initiative

Steps already taken in the Initiative New Opportunities' implementation seriously benefited from the support of structural funds, in particular the European Social Fund (ESF), still within CSF III, which led to a strategic reorientation of the foreseen investment within employment and training policies in function of the strategy and targets defined within this Initiative.

This strategic orientation was substantially deepened within QREN which will frame the next programming period for the structural funds. Portuguese's qualification is, in fact, a QREN's central priority, seen in the reinforcement of amounts targeted to such purpose, ESF now representing near 37% of the whole Structural Funds to benefit the Mainland, increasing by 10 percentage points its relative position compared to CSF III – corresponding to an amount higher than 6 thousand million €, from which near 70% are committed to implement the Initiative New Opportunities.

Vocational training reform

It must be referred the importance of the approval, in March 2007, of an **Agreement for Vocational Training Reform**, in a context of social dialogue launched in October 2006. This reform is a basis instrument to achieve successfully the qualification strategy, non only by its vocational training offer adjustment to the needs of national economy, in a globalisation process causing added international competitiveness requiring a solid and qualified business environment, but also by the effective answer for the actives' needs, boosting the full use of their personal and professional capacities.

The Agreement has a particular relevance namely in issued like:

— Application of the double certification principle of young and actives' training, without implying the attendance of a complete education and training path, but making modules of a double certification recognised

New Opportunities for Adults

Regarding the pillar for active adult population's qualification, it is to be referred.

- Expansion and consolidation of New Opportunities Centres (CNO) national network, supporting the Recognition, Validation and Skills' Certification System (RVCC): 268 CNO, more 170 than in the Initiative's beginning, therefore overcoming the bet of 250 in 2007; until 2010 the target is to achieve 500 Centres or teams prepared for such effect. The CNO Network shall therefore constitute, the main gateway to qualify active people, either in the perspective of a quicker following to double certification offers ensuring a duly certified training, in the RVCC processes' development perspective.
- Enlarging RVCC processes for secondary level and for professional competences (besides scholar), boosting therefore the RVCC system's integrating framework and its double certification logic – scholar and professional – giving importance to actives' capacities acquired throughout life cycle.
  Within the Agreement for vocational training reform, subscribed by the Government and social partners in general, professional RVCC will be available in the beginning of 2008, in an integrated form with the same type of process for scholar competencies, being currently tested in 16 professions and its progressive enlargement to all professional exits foreseen in the National Qualifications Catalogue, meanwhile presented for public discussion last June.
- Adults covered by the RVCC System: more than 250,000 inscribed, in March 2007, for a RVCC process in the New Opportunities Centres (from which 75,000 for secondary level), having already been certified, at basic level, near 100,000. About 57,688 adults were on RVCC processes, 18,240 in EFA Courses (in 2006/07, 567 new classes of scholar EFA Courses were opened and 103 new classes in double certification EFA Courses). Most actives searching for a RVCC process is employed and of the age group 25-44 years old. Women and regions Norte and Centro are the main sources for RVCC processes search.
- Celebration of 477 protocols, covering more than 100 thousand active employed in RVCC and training processes, with enterprises (Continental Mabor, Grupo Amorim, UNICER, Salvador Caetano), enterprises' associations (AEP, enterprises' associations from Braga district) and other public entities, such as Municipalities, PSP, GNR and Army.

New Opportunities for the Young

In 2006, more than 150 thousand young were covered by Professional Courses of basic level and mostly of secondary level – from this total, more than 120 thousand were covered by courses allowing to conclude secondary education and get level III of training, according to levels' structure in force for European Union – largely overcoming, therefore, target set for 2007. This growth allowed increasing the percentage of young attending secondary education in professional paths, from the total of those attending that education level, either in the network under the Ministry for Education's coordination, or in the network under the Ministry for Labour and Social Solidarity's coordination, passing from near 31% in 2005, to 36% in 2006".

Training modalities of double certification – basic and secondary level	2006		2007	
	Target	Execution	Target	Foreseen Execution
Technological Courses[1]	+ 7,500 than in 2005	64,098	+ 7,500 than in 2006	57,033
Professional Courses		35,531		48,613
Apprenticeship System		23,876		30,378
Youth Education and Training Courses		27,329		46,189
Specialized Artistic Education Courses		2,063		2,256
Total	**132,500**	**152,897**	**140,000**	**184,469**

Source: GIASE, Scholar Census – 2005/06 and 2006/2007, IEFP and POEFDS and PORLVT Manager.

1) Includes students from "2nd change education".

Within a context of decrease in the number of young people in total population, it shall be referred that the number of students inscribed in school year of 2006/2007 increased by 21,192[29] students, being now 1.67 million students. This increase of students is closely related to strategies of combat to early school leaving. Therefore, in the mainland, the increase of student population was general, from pre-school to secondary education, but particularly deep in the 3rd cycle of basic education (with an increase by 112% in professional courses) and secondary education (with a growth of inscribed students in professional courses of around 25%).

29 Cabinet for Information and Educative System's Evaluation (GIASE) of Ministry for Education (8 January 2007).

targeted not only for young with low educational levels but also for active population who, generally, has very low schooling qualifications.

National qualification strategy ongoing promotes the acquisition, the recognition, and the certification of transversal and specialized competences, in a lifelong learning perspective, not only in formal learning contexts – through education and vocational training systems – but also in non formal and informal contexts.

It is of extreme importance, by its multi-annual character, priority given to Portuguese population's qualification in QREN 2007-2013, in particular through the Thematic Operational Programme Human Potential, as a nuclear instrument of public financing of policies and vocational training modalities and in particular the New Opportunities Initiative.

New Opportunities Initiative

The New Opportunities Initiative[28], was presented in September 2005, as a joint action strategy of Ministries for Labour and Social Solidarity and Education to answer to the deep qualification deficit of its active population. Despite progresses registered in the last decades, intends to achieve all age groups and learning forms in formal, non formal and informal contexts, boosting people's employability levels in all moments of their active life. In this sense, the Initiative is based in two intervention pillars – young and adults. In the first, the bet is centre in the combat to scholar failure and early leaving of the educative system, while in the second the focus in on the (re) qualification of adult active population.

Therefore, this coordinated strategy of government's action answers to the European recommendation for Portugal to "implement measures to strongly improve the educational attainments of the young".

Three are the great targets to achieve until 2010:

- Make 12th year as the minimum training referential for everybody.
- Place 50% of young of secondary education in double certification training paths.
- Qualify 1 million active – that is, near 20% of the active population – putting priority on unemployed, going from recognition, validation and skills' certification processes to the development of double certification training (scholar and professional) needed to achieve secondary training level.

28 www.novasoportunidades.gov.pt.

SHST conditions in enterprises. Within this framework, 3 prizes and 15 honour mentions were given, in a set of 61 applications.

iv) Human resources' training, courses' validation and Professional traineeships' development for Safety and Hygiene at Work's technicians

1) *Regulation and follow-up of qualifying and educative training market in Safety and Hygiene at Work*

Being the national coordinator in this domain, ISHST was responsible for financing courses, defining training referentials, creating pedagogic tools. Therefore, homologation of the Technician courses (level III) and higher Technician (level V) the HST, recognition of specific continuous training courses and validation of training for employers, workers' representatives and workers, and to workers designated to SHST's activities.

		Until 31/12/2005	Until 31/12/2006
Homologated courses	Higher Technician of SHT (level V)	59	203
	Technician of SHT (level III)	33	109
Validated training	Training for employers' representatives, workers' representatives and designated workers	14	29
Recognised training	Technical and scientific update training for technicians and higher technicians of SHT	17	101

2) *Professional aptitude certification on SHT, emission of Professional Aptitude Certificate (CAP):*

Initiated in 2001 the professional certification process in SHT, and emission of CAP, for higher technicians of SHT (Level V) and Technicians of SHT (level III), it integrates the National System for Professional Certification. Since the beginning of the Process till December 2006, 13,515 applications were analysed, having been emitted 9,462 CAP of Higher Technicians, 2,312 CAP of Technicians, 228 Provisory Authorizations, 983 refusals and 309 extinguished processes. In 2006, after the validation term of the first CAP emitted, the renewal process of CAP began.

Challenge 4 – Reinforce education and qualification of the Portuguese population

Reinforcing education and qualification of Portuguese population is an essential challenge taking into account its positive reflexes either in economic growth or in the promotion of social cohesion, being the bet

		2005	2006
Intervention Network	Partnerships	19	33
	Entities involved	98	150
	Partnerships with Enterprises' Associations	2	6
	Partnerships with Municipalities	7	15
Activities Undertaken	Seminars/Workshops	28	36
	Sensitisation Actions	66	79
	Exhibitions	4	5
	Contest	1	1
	Street Campaign		1
Public Involved	Participants in Seminars and Sensitisation Actions	7,375	15,080

2) *Financings within Prevention Programme of Occupational Risks*

Have been developed inter-institutional partnerships within R&D and funded studies and research projects in SHST. In 2006, 11 projects were financed, in a total amount of € 1,006,553.89.

On the other hand, it financed information, promotion and sensitisation for SHST projects, promoted by organisations of an associative or cooperative character, employers, unions or professional organisations. In 2006, 33 projects were financed in a total amount of € 555,092.39. ISHST also developed the Support Programme for Training in Safety, Hygiene and Health wt Work, which includes training of an educative and qualifying character. Within this scope, 8 actions were financed in 2006, from which 6 courses of Higher Technician of SHT, with a total amount of € 983,621.19.

	2005		2006	
	No of Projects	**Financing**	**No of Projects**	**Financing**
Research Projects	6	€ 338,985.99	11	€ 1,006,553.89
Training Projects	41	€ 878,450.03	8	€ 983,621.19
Sensitisation Projects	38	€ 184,930.77	33	€ 555,092.39

3) *Prize Prevent More Live Better at Work,* targeted at research and knowledge/dissemination of employers' good practices promoting innovative forms of work organisation and contributing to improve

	Until 31/12/2005	Until 31/12/2006
Applications for analysis	550	636
Authorized entities	4	41
Files' processes	94	139
Inspections made	28	75
Processes under analysis	440	456

ii) Development of the National Education Programme for Safety and Health at Work in collaboration with the Education and Vocational Training System

National Education Programme for Safety and Health at Work (PNESST), created in 2000, promotes and supports projects for sensitisation and training the educative community and inclusion of safety and health at work contents in curricula programmes of the Educative and Vocational Training System. In 2005-2006, this Programme developed a Network composed by 46 basic education schools with protocol, 200 basic education schools without protocol, in cooperation. Giving priority to cooperation with the network of Higher Schools of Education and Polytechnic Education, protocols were established in 2006 with 18 higher schools (6 in 2005). It's important to refer, in more than 500 information/sensitisation promoted under this Programme, thousands of teachers and students of all education levels were covered.

iii) Development of projects in Safety and Health at Work, targeted to enterprises, sectors or specific publics, activity sectors with more accidents

1) have been developed *seminars and sensitisation actions* within the National Day for Prevention and Safety at Work (28th of April), promoted Sectoral Campaigns (Agriculture, Civil Construction) and it was ensured the participation in National and International Fairs (FIL Segurex) or targeted at specific publics (Seminar with ACAPO among others). As a *National Focal Point of the European Agency for Safety and Health at Work* have been promoted several activities within the "European Week", with the themes: "Stop that Noise" in 2005; and "Grow in Safety", in 2006, and "Attention" More Weight No" in 2007.

In what concerns **minors' work**, IGT continued its cooperation with other public organizations and NGO, either at the level of situations' identification, or regarding actions developed. IGT made 3,811 specific visits, having detected 13 minors. New intervention methodologies were tested in this are, in cooperation with Inspection Services from Social Security and Tax Administration.

Following the work being done by IGT regarding **immigrants'** attendance at CNAI, in 2006 near 41,898 people were attended in Lisbon. In the remaining IGT's regional services, a total of 94,940 were given.

Until 15th of May 2007, IGT made 16,605 visits and 14,364 interventions. 1,322 warning actions were made and 4,299 infractions detected, having been put fines in the minimum value of € 6,232,603 and maximum of € 19,230,696.

Priority targeted for the improvement of labour conditions is inserted within the "Communitarian Strategy for Safety and Health at Work" and in the "Agreement on Labour Conditions, Hygiene and Safety at Work and Combat to Work Accidents" signed by all Social Partners in 2001, which comes from the **National Action Plan for Prevention (PNAP)**.

Within the context of inspective control by the Labour General Inspectorate regarding safety, hygiene and health at work, 26.15 establishments were visited, covering 372,503 workers, from which 56,598 of female sex and 36 minors than 18 years old. There was the elaboration of 24,849 notifications for taking measures, from which 19,872 concerning SHST Directives, from which 9,045 made under the diploma transposing Directive providing minimum safety and health requirements for construction sites; 1,853 work suspensions (Directive for temporary or mobile shipyards); 4,367 infractions made and fines' application (minimums) in a total amount of € 8,345,329. It shall be referred that the relative increase of visits' incidence rate made in this domain, between 2002 and 2006 is higher than 130%.

Concomitantly, regarding the improvement of labour conditions, there were developed:

i) Reinforcement of National Prevention System of Occupational Risks, promoting, in particular, prevention services' implementation in enterprises

The authorization process of entities giving external services of Safety, Hygiene and Health at Work (SHST) is a first great step to regulate the market and ensure prevention services' quality. Until the end of 2006 there are 41 authorized entities, from which 34 are authorized to give services on Safety and Hygiene at Work, 5 within SHST and 2 within Health at Work.

forms to solve labour collective conflicts. This system is applicable in two types of situations: (1) in collective conflicts resulting from the celebration or the revision of a labour collective convention, when certain circumstances are verified; or (2) for the definition of minimum services and necessary means to ensure them, in case of a strike in a service of direct or indirect State administration satisfying important social needs, if these are not regulated neither by a collective convention nor are agreed in the three days after the pre-warning of strike. Being the Economic and Social Council responsible to support the system's implementation and functioning, involving, in particular, technical and administrative support to referee colleges. Since the beginning at this system's functioning, in the last quarter of 2006 and till now, 7 processes of compulsory referee were made to determine minimum services in 2006 and 38 already this year.

Undeclared work and working conditions

The **Undeclared work** problem continues deserving a special attention by the IGT, due its serious consequences for workers in terms of social rights. In 2006, a total amount of € 6,135,553 was collected for Social Security, must of it concerning undeclared work. Concerning due wages to 4,427 workers, € 7,737,592 were collected. In 2007 (until 15th of May), within undeclared work IGT developed the following inspection activity:

Interventions	Visits	Enterprises Calls	Work Places Calls	Informations	Notifications	Attention Calls	Infractions with Call	Fines	
								Min.	Max.
4,485	4,539	3,575	4,016	3,941	1,029	453	1,177	€ 1,608,206	€ 4,106,587

Source: IGT.

Regarding **workers' contract regularization**, in 2006, the following IGT's activity is to be referred:

No of Enterprises Monitored	No of Workers Object of the Regularisation				Fines
	Fixed-Term illegal	Temporary illegal	Dissimulated Contract	Undeclared	
15,808	2,200	530	85	423	€ 3,616,496.00

Source: IGT – Activities'Annual Report.

Social dialogue and collective negotiation

The promotion of **social dialogue and collective negotiation** has continued to deserve the attention both of the Government and Social Partners which, in a joint effort, have assumed strategic objectives on essential themes to competitiveness and enterprises' modernization and to improve workers' living conditions, namely through the increase of **Monthly Minimum Guaranteed Remuneration** and vocational training. It shall be reminded that this effort had already been seen previously in the celebration of tripartite agreements in such important areas such as those related to the reform of the social security and also the legal regime of protection when under unemployment.

In this context, still in 2006 and under social dialogue, a **tripartite Agreement** was signed between the Government and the Social Partners, "*Agreement on the Settings and Evaluation of the Monthly Minimum Guaranteed Remuneration*", which focused, besides setting the respective amount for 2007[27], on the commitment assumed for the first time by the signatories, as referred in the preamble of the Decree-Law no 2/2007, of the 3rd of January, of a gradual evolution of the minimum wage, reaching € 450 in 2009, assuming as a mid-term objective the value of € 500 in 2011, no longer being indexed to the pensions' value, being its update now made according to the evolution of the living cost, productivity wins and real earnings of the economy. The creation of a tripartite commission was agreed, composed by representatives of the Social Partners and the Government – to analyse and monitor the impacts of RMMG's evolution, namely in sectors and/or regions with greater expression of low remunerations and/or more exposed to international competition – which shall pronounce itself annually on the RMMG's update for the following year.

In March 2007 a new **tripartite Agreement**, was agreed between the Government and the generality of Social Partners *"Agreement on the Reform of Vocational Training"*. This Agreements aims, in particular, at creating more favourable conditions for the implementation of the Initiative New Opportunities and, in that context, the Thematic Operational Programme Human Potential, within the National Strategic Reference Framework 2007-2013, which assumes as the first strategic priority the qualification of the Portuguese, also following the bipartite Agreement signed in 2006 by unions and enterprises' confederations regarding vocational training.

Within social dialogue, it shall also be referred the implementation of the compulsory referee system foreseen in labour regulation as one of the

27 The value of € 403 was set to 2007. RMMG's previous value was € 385.90.

Commission on Labour Relations"[24], depending from the Ministry for Labour and Social Solidarity, with a mandate of 12 months and a mission to "revaluate the in force legal framework and propose changes aiming to promote employment, reduce employment system's segmentation, protected mobility between different types of contract and occupational activity, development of workers and enterprises' adaptability to economic and social change and promotion of contract regularity".

In June 2007, the Progress Report made by the White Book's Commission on Labour Relations was presented, for discussion, to the Social Partners, reporting on the activities made in the first six months of its mandate. This Report covers themes such as i) making legislation systemic and more simple; ii) coordination between law, collective labour convention and individual work contract; iii) characterization of labour relations; iv) diversification hypothesis of work contract forms; v) forms of internal flexibility; vi) regime for ending work contracts; and vii) collective right to work.

Meanwhile, the Commission's work continued, in order to present the final report, which will contain the diagnostic of the situation, the identification of the main problems and proposals for legislative interventions considered adequate, as well as estimates for economic, social, financial and institutional implications of measures proposed.

Aiming to give temporary workers a better protection, the **new juridical regime of temporary work**[25] was approved, and together with the possibility of celebrating work contracts for an indefinite time for temporary work, it also penalizes more temporary work enterprises when they illegally give workers, and also forbade clauses putting limits on work freedom. Still on contracts with a special regime, a Law proposal was approved and sent to the Parliament on the juridical regime of work contract for spectacles artists.

Within the **Labour Mediation System** and one year after its creation, there are 28 enterprise entities and 22 trade union entities having signed protocols with the Cabinet for an Alternative Resolution of Litigates, from the Ministry for Justice, showing the intention to think of using this System to solve possible labour conflicts that may occur between workers and employers. Similarly, the Regional Service for Conciliation and Work Arbitrage (Madeira)[26] was created, of a tripartite composition, to solve individual conflicts.

---

24 This commission was created by the Resolution of the Ministers Council no 160/2006, of 30th of November.

25 Law no 19/2007, of 22nd of May.

26 Regional Service was created by Regional Decree-Law no 45/2006M, Legislative Assembly, JORAM, I Series, no 117, Supplement, of 24th of August.

level as a minimum qualification of population - in its double direction path for young and adults is the answer to cover existing weaknesses existing at the qualifications levels of a great portion of Portuguese population.

Social Protection (Pillar III)

Progresses made relative to the **modernization of Social Protection system** (*see* Challenge 5) covered mainly:

i) Revision of the juridical regime of protection in unemployment, so that it positively reflects the change on working paradigms of economics systems and challenges posed to the system.
ii) Definition of social security system's general basis, whose priority objectives are:
   iia) ensure making operational the right to social security;
   iib) promote the sustained improvement of conditions and social protection levels and the reinforcement of its equity;
   iic) promote the system's effectiveness and efficiency in its management.
iii) Definition and regulation of the new juridical regime for social security's general protection regime under invalidity and old-age, to make operational the most adequate measures to face demographic ageing risks, namely through the change of calculation rules of old-age and invalidity pensions.

But, besides modernisation of social protection's system, a set of other aspects must be taken into account, related to relations and workers' working conditions who, although not a part of that system, integrate also the broader sense of the social protection's concept.

Regarding labour relations, various illegality situations are found, namely on fixed-term contract, temporary work, disguised contract, undeclared work, preventing the respective workers from social rights related to working on a legal basis. Similarly, working conditions, worsened by situations described, put important challenges to General Labour Inspectorate (IGT) action has been relevant in the combat to these situations.

Contractual systems (Pillar IV)

The effort of modernization and **reform of the labour relations system** initiated in 2006 continued with the creation of the "White Book's

making labour and social protection legislation adequate to the new realities are essential pillars to answer to the dual labour market and to situations of great disequilibrium created. Therefore, revision processes of active employment policies and vocational training reform, associated to the reform and labour relations and modernisation of social protection, ongoing, are the prompt Government's answer to this situation and the insurance of a greater balance in the labour market.

Recommendation made by the Commission to Portugal in 2007 is precisely in order to pursuit the modernization of employment protection, including legislation to ensure flexibility and security, in order to reduce the high segmentation levels of the labour market.

Active employment policies (Pillar I)

Regarding active employment policies, unlikely what happened in the EU15, Portugal has been progressively increasing its expense in these policies, as a percentage of GDP (categories 2-7 of LMP), despite maintaining a value lower than EU's. In 2004, Portugal dedicated 0.552% of its GDP and EU15 0.643%. Amounts spent by Portugal went from 0.492% in 2001 to 0.552% in 2004 while in the EU15 from 0.743% in 2001 to 0.643% in 2004.

In order to improve these measures' effectiveness and efficiency, it is ongoing a revision process of general principles of employment policies, passing by their integration in four types of general programmes: **Programme to Stimulate Entrepreneurship and Self-Employment Creation, Programme to Stimulate the Creation of Employees; Programme to Stimulate Adjustment between Job Offer and Demand**; and **Programme to Stimulate Job Search**. This revision seeks also to focus active employment policy measures in most vulnerable groups and with grater difficulties in access and permanence in the labour market, coordinating preventative and repairing supports. This process is currently being discussed within social dialogue.

Lifelong learning (Pillar II)

Low qualifications of most Portuguese population and the obsolete character of many competencies due to the introduction of new production forms, associated to new technologies, put an additional need for learning throughout life cycle. The vocational training reform to promotion objectives already affirmed in **Initiative New Opportunities** (*see* Challenge 4) – at once, to promote the investing in the generalisation of the secondary

pment), near 200 micro and small enterprises of this sector were benefited, since 2005 till May 2007, in a total of 55,000 hours of consultancy/training, involving 162 consultants and 109 trainers. To develop this Project, 10 CCP's filliated associations were selected: *Associação dos Comerciantes do Porto*, *Associação Comercial e Industrial de Vila Real*, *Associação Comercial e Industrial de Barcelos*, *ADERE – Minho*, *UEP – União Empresarial do Distrito do Porto*, *Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Trancoso, Aguiar da Beira e Meda*, *Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros*, *Associação Comercial e Industrial de Vizela*, *Associação Comercial do Distrito de Évora* and *Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal*.

— Portuguese Agriculturists' Confederation (CAP), within Agriculturist Management Project: Training and Consultancy, targeted at SME, presented in 2006 the following physical execution: 410 covered SME, involving 410 workers, 34 financed training actions, 32 executing entities and a total training volume of 11,970 hours, distributed between Norte, Centro and Alentejo regions. It involved a total of 147 consultants, 1,480 SME and a 27,504 consultancy hours.

Finally, in parallel, Organizational Development Typology, financed and developed by POEFDS, supported interventions in SME aiming organizational innovation in a broad sense, either through the development of training actions or the support to projects proposing to implement new organization solutions in specific intervention areas[23]. Between 2005 and 2006, near 137 enterprises were technically and financially supported, representing a financial investment of about € 6,452,436.

Challenge 3 – Promote flexibility with security at work

Portuguese segmentation of the labour market is, today, an essential challenge putting the need on the promotion and adoption of integrated strategies taking into account, first of all, publics with greatest difficulties of (re)integration in the labour market, making suitable answers in terms of active employment policies as well as an intensification of a lifelong learning policy able to improve employability, essentially of those with greater weaknesses in terms of professional qualifications. Simultaneously,

23 Intervention Areas: new forms of work organisation, namely related to information management and using ICT, as well as integrated practices of human resources management aiming to develop qualifying work processes, implying developing skills of people integration enterprises, in particular in what regards skills considered strategic.

Knowledge as a nuclear instrument in restructuring preventative management

One essential anticipation component of the restructuring process regards investment in knowledge acquired by developing training actions, either targeted at workers – via qualification and professional reconversion allowing them to increase their employability and ability to remain and/or re(insert) in the labour market – or at employers through training and business consultancy programmes for small enterprises, to better enable them for management function in general and, in particular, for organizational change inherent to modernisation processes.

Initiative New Opportunities assumes itself at the government's excellence strategy to answer to the needs for qualification of Portuguese young people and workers in general, ensuring them, in due time, essential capacities to remain and (re)integrate in active life (*see* Challenge 4) and also to face, included, probable restructuring processes and transition in the labour market.

Regarding more specific measures to support training in enterprises, namely in micro an small enterprises, which constitute the majority of the business environment, but where it is, traditionally, more difficult to Access training opportunities, there shall be referred the role which hás been being played, with great success, by the Consultancy-Training Programmes'. In 2006, the 7 integrated programmes of consultancy-training, through contracts between associative private entities and public organisms and POEFDS covered 5,334 enterprises in projects' consultancy and 2,200 in training, having participated in training actions 13,465 trainees (*see* Challenge 4). There are some examples of specific intervention developed by Consultancy-Training Programmes for SME:

— Execution in 2006 of Programme REDE within IEFP, made operational through 3 Intervention Lines: i) REDE – Annual (line I); ii) REDE – Express (line II); iii) REDE – Short Term (line III) was as follows: 403 enterprises supported (line I); 1,741 (line II), 546 (line III); 4,413 workers covered in training actions, among which 2,786 entrepreneurs and managers. Till June 2007 were involved in this programme, 410 enterprises (line I); 525 (line II); and 196 (line III).
— Under the Programme GERIR during 2006, 13 actions were made, with a total of 187 participants, 2,155 consultancy hours, 2,774 training hours.
— Within Project Dinamizar, coordinated by Commerce Portuguese Confederation (CCP), whose objective is to improve small enterprises' competitiveness in commerce and services, through training and consultancy (human resources' training and organizational develo-

— **Easing Entrepreneurship Network** – reinforcement and consolidation of a network which will allow sharing experiences and knowledge, boosting their specific structures' diversity, in an action's complementariness and a positive sum's logic.

Various agents support, directly or indirectly, entrepreneurship or enterprises' creation in Portugal, public and private, promote for a network of solutions and services which, in coordination, open the doors for new business initiatives. There is a set of structures offering services in multiple support areas to begin business activity: administrative, financial, informative, technical advice, logistic support, among others. In this sense, there are:

1. **Business Incubation Centres** – infra-structures to shelter business projects at an initial stage, making available incubation spaces and giving qualified technical support to start-up the business.
   From these incubations centres can be referred:- BIC – Business Innovation Centres (integrated in the European network EBN – European Business and Innovation Centre Network from the European Commission – Incubation Centres – ANJE Business Centres – National Association of Young Entrepreneurs – Enterprises Nests (initiative from the Portuguese Youth Institute, aimed at young entrepreneurs) – CACE – Enterprises' Creation Support Centres (initiative from IEFP's responsibility).
2. **Innovation and Technology Transfer Centres** – work as an interface of knowledge centre to the enterprise, supporting innovation and technologic development applied to the business world. These centres cover: the Technologic Centres and the Technologic Parks.
3. **Enterprises' Formalities Centres** – structures to ease and administratively simplification, allowing to make legal procedures for setting up societies in a single place, with personal attendance and short delays.
4. **Financial Agents** – help promoting a culture of entrepreneurship, once these are structures allowing to make business projects financially worthy, either during start-ups or business consolidation, through various solutions of credit or reinforcement of own capitals (risk capital).

solicitations. For example, in 2006, within the Incentive System to Trade Modernization Processes (MODCOM), the following actions were made:

- Action A – Autonomous Projects: financial framework of 826 projects, 1,470 jobs expected to create.
- Action B – Commercial integration Projects: financial framework of 49 projects, 95 jobs expected to create.

Within the Actions Framework for Developing Competences and Qualifications throughout Life, adopted by the European Social Partners (UNICE/UEAPME, CEEP e CES), the Portuguese Industry Confederation (CIP) organized various meetings with their associations to discuss the structure and duties of Vocational Training Centres directly administrated by the PES and employers. At sectoral level, there must be highlighted the work developed by CINEL – Vocational Training Centre for Electronic Industry, of needs' identification and anticipation at the level of skills and qualifications and in the development of the Network Programme, in order to help and guide SME's management for them to improve their competitiveness. Still at sectoral level, there is the work developed by AIMMAP – Association of Portuguese Industry for Metal, Mechanics and Similar, aiming to furnish consultancy services to enterprises in the vocational training domain.

Entrepreneurship's promotion may constitute itself as a form to smooth restructuring management processes. In this sense, entrepreneurship in Portugal is being promoted, either by measures made available within the PES, or, among others, through the following measures:

— **Programme entrepreneurship+ –** having as purposes: (i) inducing attitudes and behaviours favourable to the development of a culture of innovation, technology and entrepreneurship; ii) the development of instrumental skills for entrepreneurship (creation of an entrepreneurship laboratory, promotion of a pack of ideas and means, and implementation of a "Training for Entrepreneurs" Programme); (iii) promotion of private investors networks (business angels) and (iv) promotion of starting new enterprises and support to the beginning of their activity.

— **FINICIA** – Programme launched in February 2006, aiming essentially to favour entrepreneurship and innovation's dynamics by enlarging access basis to capital and credit. It is therefore intended to support innovative projects and ease making operational selected ideas within initiatives which foster entrepreneur spirit, in particular those coming from academic world (***spin-offs***) (cooperation with pack of ideas and means, Programme Dínamo, Adi/NEST Statute, among others).

The distribution of interventions by region was as follows:

	2006			2007		
	NIRP	**No of Enterprises**	**No of Workers**	**NIRP**	**No of Enterprises**	**No of Workers**
Norte	4	3	454			
Centro	7	6	1,443			
Norte e Centro				1	1	533
Lisboa e Vale do Tejo	4	4	962	1	1	480
Alentejo	1	1	220			
Total	**16**	**14**	**3,079**	**2**	**2**	**1,013**

Note: The number of NIRP is higher than the number of enterprises because more than one intervention can be made in the same enterprise.

Most of the NIRP were made with PES and Social Security technicians, some of them also with the participation of other entities, namely Municipalities and Participated Management Training Centres. The economic activity sector wit the largest number of interventions was car industry (7), followed by textile industry (5).

	Sector of Activity	**No of Enterprises**	**No of Workers**
Norte	Automotive industry/industry components	1	238
	Textile industry	2	216
Norte e Centro	Automotive industry/industry components	1	533
Centro	Shoes industry	1	372
	Ceramics industry	1	250
	Textile industry	3	176
	Automotive industry/industry components	1	645
Lisboa e Vale do Tejo	Automotive industry/industry components	3	1,264
	Metal industry	1	98
	Electronics industry	1	80
Alentejo	Automotive industry/industry components	1	220
	Total	**16**	**4,092**

The introduction of new forms of labour organization is another way of preventively manage restructuring, encouraging, spreading and adapting to the concrete situations modernization processes able to answer to new

Also with the same purpose and within TRACE's project framework (*Trade unions anticipating change in Europe*), whose responsibility lies in the partnership of the European Union Institute with national and European trade unions associations, was developed by the Portuguese Workers' General Confederation – National Interunion (CGTP-IN), in association with the *Comissiones Obreras* from Spain, a key-action named Crisis Matrix. In this scope, an operative instrument was built to be used by trade unions managers, aiming to understand, with some accuracy, socio-economic evolution of enterprises from activity sectors in which they are inserted. The selected empirical field for the building of such instrument – Analysis/Risk Matrix, was the textile sector of Braga and Castelo Branco districts. This matrix was integrated as an instrument to support trade union's training promoted by the CGTP-IN, namely in enterprise's economy courses, aiming that it will be widely applied in the future. Some trade unions are already promotion their concrete application.

It shall also be referred the Office of Integrated Intervention of Entrepreneurial Restructuring (AGIIRE), responsible for the activation and coordination of existing instruments, trying to ensure and ease suitable answers to concrete situations of enterprises undergoing a restructuring process and has been continuing the effort, previously initiated, of intervention near enterprises under restructuring. Within the action developed by this Office, in 2006, 373 enterprises were subject of intervention and 21,000 workplaces involved (with tendency for maintenance and not creation). This data involve also those relative to the Incentives System of Revitalization and Modernization of Enterprises Processes (SIRME)[21] and the Conciliation Extrajudicial Proceeding Processes (PEC)[22],

Within AGIIRE, the intervention of Units for Quick and Personalised Intervention (NIRP) can be highlighted, with the specific mission of develop, in an integrated form, preventative or repairing actions in enterprises and workers involved in restructuring processes. These Units are made of technicians from the PES, Social Security and other State organisms considered relevant in each intervention. Since June 2005 till March 2007, interventions were made in 16 enterprises based in the Regions Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo and Alentejo, involving 5.205 workers.

---

21 Assumed as a financial instrument based in the Fund for the Revitalisation and Modernization of the Business Environment, acting as a financial partners in the operation of enterprises' merger or fusion.

22 For situations where enterprises face debt situations, PEC, mediated by IAPMEI, targets its action to ease an agreement between the enterprise and creditors, in order to make its recovery possible. This instrument is targeted only to enterprises under conditions of judicially requiring their insolvency, under the terms of the Insolvency Code and Enterprises Recovery.

— *Instrument for Strategy Elaboration*, aiming to ease a systematic programming of visits to Employer Entities, planned and coordinated with other functioning areas of the Job Centre.
— *Diagnostic of Job Centres* with the purpose of making it available to the Centres in order to serve as a support to a correct strategic definition.

Challenge 2 – Manage in a preventive and early form the restructuring processes and enterprises' delocalisation

Processes of enterprise restructuring induced, among others, by the economy's globalization introduced instability factors in the labour market seen in the employment levels and in the adaptability ability either of national economies or policies to answer to the solicitations imposed by the enterprises and workers' needs. In order to answer to these demands, mechanisms are being created – of preventative and follow-up management – focused wither on enterprises or on workers subject of restructuring, reconversion and delocalisation, in order to minimize likely negative effects for both parts. Involving the various actors (employers, workers, State and social partners) is essential to pursuit with success actions to implement, seen in terms of results achieved.

An integrated strategy of anticipation processes and restructuring management

Following the Council Recommendation to Portugal in 2004, in order to "*develop a more effective system of anticipation and management of restructuring*" and facing the importance of policies definition which contribute to promote employment, to prevent unemployment and to preventively manage restructuring processes or enterprises' delocalisation, it is under progressive development Prospective System of Labour Market Indicators (SPIME), which aims to get in due time information allowing to anticipate or monitor restructuring situations/enterprises crisis able to originate strong movements of the labour market.

This System is based in three methodological components: press analysis; enquiry at enterprises/establishments; and dynamization of the actors' network (job centres, municipalities' associations, enterprises, industrial and commercial associations, trade unions, universities, technological centres, among others). Currently, it is being tested in a pilot region, covering five NUTS III of Region Norte (Ave, Cávado, Entre Douro e Vouga, Grande Porto and Tâmega), being foreseen its extension to all mainland from 2008.

which give services to the users, by the reduction of the number of people at the job centres and, finally, because the personal attendance is targeted for public and autonomy deficits. Therefore it increased the possibility of a better suitability between job demand for candidates and the offer by employer entities, reaching a more enlarged volume of users in simultaneous and making the labour market more transparent and effective. In May 2007, the website made daily available, in average terms, more than 5,000 job offers, in a universe of about 330 thousand CV available.

In coordination with the project NETemprego, in all Job Centres **Electronic Kiosks** were made available, allowing for users to promote, namely, actions for active job search.

Within the **Free Service for Job** there were also implemented, more 10 network spaces in job centres, contributing to promote the autonomy of job candidates. In the logic of creation of alternative channels to access services promoted by the IEFP, mainly in the job domain, was implemented a multi-channel **Contact Centre** – Internet, telephone and e-mail – allowing to solve various processes without the need for presence attendance.

Aiming to improve the mobility of PES information systems, and in particular of the Information and Management System in the Job domain, at the Job centres were made available portable computers with 3G card, in order to allow the use of this System outside the PES facilities and, in particular, in actions where candidates or employers entities attendance is needed.

In order to make quicker and more effective the coordination process between the PES and Social Security, and therefore contribute to improve the service to the citizen and to contribute for a better services' rationalization, a computer interface was made available, allowing this two organisms to communicate electronically all occurrences related with the attribution and maintenance of unemployment benefits for job candidates. Later, a second version of this interface was developed, allowing, since January 2007, that job centres (by force of the new regime of social protection in unemployment situation, in force) electronically submit to Social Security the requirements of candidates wanting to benefit from unemployment benefits. Therefore, candidates no longer need to go to two organisms to be able to benefit from this social benefit.

The **Intervention Programme for Employer Entities** bets on the investment in knowledge of the business environment and the local labour market, aiming to answer more effectively to their needs. In this sense, some instruments have been being developed and implemented:

— M*anagement Subsystem of Employer Entities*, available at the Job Centres since November 2005 allowing not only the record and monitor of all contacts between IEFP/Entity, but also for the planning of future contacts.

men in the labour market, protection of maternity and paternity and conciliation of professional and family life, supporting employers in the implementation and promotion of good practices in this domain, in a total of 9 enterprises. The following activities are ongoing: (i) creation of instruments to promote gender equality and conciliation of professional and family life in enterprises; (ii) encouragement of good practices in enterprises within equality and non discrimination between women and men, protection of maternity and paternity and conciliation work-family; (iii) conceive and test self-evaluation and monitoring instruments of gender equality in enterprises; and (iv) develop strategies and instruments to support the incorporation of gender equality in Enterprises' Social Responsibility.

— *Project Act for Equality* (Action 3) – Disseminate products within training in equality between women and men and products resulting from the intervention in enterprises for equality between women and men.

The Project *Revalue work to promote equality* must be highlighted, due its importance in terms of collective bargaining. It is a project co-financed by the EQUAL Programme, developed in partnership with other entities (FESAHT, ARESP, OIT, IGT, CITE e CESIS), being CGTP-IN the contact entity. It aims at: developing and testing a functions' analysis methodology, centred in the work's value which, in the future, allows for a true application of the principle "equal salary for equal work or of equal value" and may be applied, through negotiation, to various activity sectors. Still in 2006, a questionnaire was applied to near 7,500 people; 46 restaurants and drinks establishments were covered and protocols established for the effect; there were observed occupations under analysis in visits made to the establishments. Two workshops were made, named "Functions' analysis methodology centred in the value's work and neutral regarding gender" and "working conditions, equality and work's value in collective hiring" and, also, the Transnational Seminar "Gender and Age Equality". Currently, it is ongoing jobs analysis.

Modernization of the Public Employment Service

Within the **modernisation process of the Public Employment Service** (aiming to introduce working instruments promoting the service's effectiveness), several actions were developed, from which can be highlighted **NETemprego**, with a new website of the job website (www.netemprego.gov.pt). It has uncountable advantages, namely at the level of speeding up users' process, through the diversification of channels

of the **III National Plan for Equality, Citizenship and Gender (2007-2010)**[20] (III PNI), through Resolution of the Council of Ministers no 82/2007, of 22nd of June, based in the following intervention strategic areas:

— Gender perspective in the various policy domains as a requisite for good governance,
— Gender perspective in priority policy domains,
— Citizenship and gender,
— Violence and gender,
— Gender perspective in the European Union, in the International Plan and in Cooperation for Development.

The III PNI corresponds to the consolidation of national policy within Gender Equality, being directly coordinated with the *Conclusions of the 2006 Spring Council which approved the "European Pact for Equality between the Sexes" and Conclusions of the 2007 Spring Council which refer the development of policies promoting the equality of opportunities between men and women.*

Commission for Equality at Work and Employment (CITE) has been implementing a policy of publication and dissemination of studies, opinions and statistical data relative to the situation of women and men at work, employment and vocational training and family life. Such studies, opinions and statistical data, as well as legislation and national and communitarian jurisprudence, are also subject of promotion in CITE's website;

The 6th edition of CITE's award "Equality is Quality", covered the years 2005 and 2006. In this edition, 14 entities applied and 5 entities/ enterprises were distinguished with good practices in the equaliy of opportunities' domain: in the award category, enterprise *Xerox Portugal – Equipamentos de Escritório, Lda*. and *Associação t*. In the category Honour Mention, *Companhia Portuguesa de Hipermercados, SA*, *Somague Engenharia, SA* and *Axa Seguros de Portugal*. The 7th edition will be launched for 2007.

Within the **EQUAL Initiative**, aiming to support actions contributing for the European Employment Strategy there shall be referred the main developed projects developed in the intervention area Equality of Opportunities for Women and Men:

— *Project Social Dialogue and Enterprises' Equality* (Action 2) – The Project aims to promote equality and non discrimination between women and

---

20 The Resolution of Council of Minister no 51/2007, of 28th of March, determined the elaboration of the III National Plan for Gender Equality (2007-2010). It was also decided the elaboration of the III National Plan against Domestic Violence (2007-2010) and the I National Plan against the Trafficking of Human Beings (2007-2010), once the Government considers that the effectiveness of combat to gender discrimination will only be possible if done in a transversal and integrated perspective.

(continuation)

Main employment measures	2005				2006			
	Men	Women	Total	Women Weight in the Total (%)	Men	Women	Total	Women Weight in the Total (%)
Main training measures								
Apprenticeship	16,481	9,740	26,221	37.1	14,888	8,979	23,867	37.6
Young people's Education and Training	4,037	2,134	6,171	34.6	6,425	3,977	10,402	38.2
Technological Specialisation Courses (CET)	439	97	536	18.1	503	93	596	15.6
Qualification	3,102	2,605	5,707	45.6	1,717	1,374	3,091	44.5
FORDESQ – PEPS	2,141	5,692	7,833	72.7	695	2,070	2,765	74.9
Training for Qualified Unemployed – GD	414	1,125	1,539	73.1	828	2,264	3,092	73.2
Adults's Education and Training Courses (unemployed)	1,300	5,281	6,581	80.2	2,383	7,595	9,978	76.1
Professional Training for Unemployed	6,582	11,877	18,459	64.3	6,865	12,272	19,137	64.1
Training Scholarships of Individual Initiative	292	187	479	39.0	329	264	593	44.5
EFA Courses Disfavoured Groups	284	404	688	58.7	421	428	849	50.4
Vocational Training Disfavoured Groups	1,467	572	2,039	28.1	949	476	1,425	33.4
Special Training	146	155	301	51.5	90	77	167	46.1
Continuous Training	32,592	25,863	58,455	44.2	42,344	31,934	74,278	43.0
Total	**93,762**	**123,550**	**217,312**	**56.9**	**103,891**	**130,105**	**233,996**	**55.6**

Source: IEFP, 2006.

Having a key role on conciliation of Professional life with family life and a clear example of promotion of equality of opportunities between men and women, it is ongoing the investment in crèches and nannies' qualification (+ 50% till 2009) (*see* Challenge 4) through the **Expansion Programme of the Social Equipments Network** (PARES) and the **Support Programme to Investment in Social Equipments** (PAIES) (*see* Challenge 5).

In addition, the enlargement of basic education schools' working hours (*see* Challenge 4), the concession of specific supports to access active measures in case of beneficiaries with children (sheltering subsidy, aimed at facing expenses with children, sons/daughters or dependent minors and adults' sheltering charged by trainers, and enlarging the offer of double certification adults' education and training courses (EFA) in post-labour hours, are examples of the Government's worry in promoting conciliation between family and professional life.

It shall be highlighted the intervention of the Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG) within the promotion and execution

programme). It covered, in 2006 and till the 1st quarter of 2007, 14,738 children and youth, from which 57% boys, with a financial execution (2006) of 7.5 million €.

Gender equality in the PNE

Women represent a specific group regarding treatment inequalities they are subject to, namely at the level of: (i) insertion in the labour market; (ii) working conditions; (iii) compensations; (iv) representation in decision taking; (v) sharing of family and house responsibilities, among others. In this sense, gender equality is a transversal dimension within PNE. It shall be referred that women's employment rate in Portugal is of 62% (2006), higher than the target set by the Lisbon Summit for 2010 (60%).

Regarding the execution of employment and training active policy, one can see that women are the greatest beneficiaries (near 56% in 2006). Therefore, within employment measures, in 2006, women supported mainly through insertion enterprises (77%), occupational programmes (74%) and hiring supports (72%). In what concerns training measures, in 2006, women are mostly covered by qualified actives' training (FORDESQ – PEPS 75%) and adults' education and training courses for unemployed (EFA courses – 76%).

Distribution of Beneficiaries Covered by Employment and Training Active Policy Measures, according to sex (2005-2006)

Main employment measures	2005				2006			
	Men	Women	Total	Women Weight in the Total (%)	Men	Women	Total	Women Weight in the Total (%)
Support to hiring	335	765	1,100	69.5	374	939	1,313	71.5
Support to convert fixed term contracts in permanet ones	92	143	235	60.9	80	200	280	71.4
Local Employment Initiatives (ILE)	1,749	2,140	3,889	55.0	1,984	2,393	4,377	54.7
Creation of Self-Employment (CPE)	1,018	590	1,608	36.7	1,088	617	1,705	36.2
Professional Traineeships	6,357	12,701	19,058	66.6	7,005	13,122	20,127	65.2
Occupational Programmes – subsidized	9,083	28,013	37,096	75.5	11,139	32,269	43,408	74.3
Occupational Programmes – in need	3,822	8,058	11,880	67.8	2,123	4,539	6,662	68.1
Professional Insertion enterprises	995	3,270	4,265	76.7	935	3,159	4,094	77.2
Joint dispatches	1,034	2,138	3,172	67.4	726	1,064	1,790	59.4

(it continues)

in the labour market. Since the beginning until December 2006, 640 loans were made and 745 workplaces were created.

Within the promotion of immigrants' full inclusion in the Portuguese labour market and society, it must be referred the role played by the **Immigrants' Support National Centres** (CNAI), in order to ease and effectively promote immigrants' integration. In 2006, the CNAI registered almost 400.000 attendances (the 62 existing Immigrants' Support Local Centres have already made near 50.000 attendances). The CNAI were set as one-stop-shops, meaning "citizens shops" at the service of the foreign citizen, resulting from a partnership between ACIDI, SEF, MTSS (IGT and Social Security), Education Ministry, Health Ministry and various institutions from the civil society. They also count with various Support Cabinets: Juridical, Family reunification, Social, Active Life Insertion Unit, Housing, Nationality and Entrepreneurship.

The entrepreneurship cabinet, opened in the end of 2006, tries to promote entrepreneurship of immigrant citizens through the support of enterprise initiatives, the process of enterprises constitution and existing products in the financial system. It is on a preparatory phase a Support Guide for the Entrepreneur, being a purpose of ACIDI to deepen the coordination with the National Association of Right to Credit, in order to give support through micro-credit.

Still in order to ease immigrant citizens' integration, the website NETemprego of the PES will be available, in a period of 30 days, for immigrants with job offers who have not Portuguese or EU candidates. MTSS is collection information on the needs of foreign labour force, recently presented in the Standing Commission for Social Dialogue, in order to have the social partners' opinion regarding the definition of the indicative global number of job opportunities to be filled by immigrants until the end of next year.

Having been created in 2001 and renewed in 2004, the **Programme Choices** was reinforced in 2006[19], after the recognition of its relevance regarding the promotion of social inclusion of children and young coming from more vulnerable socio-economic contexts (in particular, immigrants and ethnic minorities' descendents), in order to promote the equality of opportunities and social cohesion. In this sense, the Programme's time frame was enlarged to three years (2006-2009), with a budget of more than 25 M€, involving 120 partners, covering 766 local institutions and near 480 technicians (50% growth compared to the previous edition of the

19 Resolution no 80/2006, of 26th of June.

disfavoured groups and the satisfaction of social needs not covered by the normal functioning of he market, more than 56,000 people were covered in 2006.

The **Vocational Training and Employment Programme for People with Disabilities**, with an intervention strategy based in an existing network (Centres and Nucleus of Vocational Rehabilitation, Job Centres, Enterprises and other employer entities, Vocational Training Centres and other training structures), aims to promote the employability of people with disabilities with increased difficulties in accessing or maintaining a job situation, or to pursuit in career. In the context of measures foreseen in the Action Plan for the Integration of People with Disabilities and Incapacity, the following initiatives were developed, among others:

— Creation of a pack of gesture language interpreters, to ease the Access of deaf people to services and answers of Job Centres.
— Adhesion of 6 big enterprises, among which a bank institution, to sign a protocol for the definition of their participation in the effort of creation of an affective equality of opportunities in the Access of people with disabilities to employment, job and Professional integration, seen at the level of their human resources and hiring policy, celebration of services providence contracts, creation of universal accessibility spaces and the use of equipments accessible to people with different characteristics.
— Methodology and instruments to organise training for people without conditions to access complete occupations.
— Project to develop the process of work re-adaptability of people acquiring disabilities in their adult and professional life, aiming its experimental implementation in 10 Professional Rehabilitation Centres.
— Methodology for access of people with disabilities to training actions targeted to population in general, with the support of Centres and Professional Rehabilitation Nucleus approved by the PES as Specialized Resources Centres.
— Entrepreneurship training Project, at distance, for unemployed people with disabilities.

Four protocols were signed for the creation of New Opportunities Centres specialized in the answer to certain types of people with disability. The mission of these protocols is to adapt and develop the referentials of Recognition, Validation and Certification Centres to the secondary school, adapted to the characteristics of people with disability.

The promotion of the **micro-credit** has deserved increased attention, being a measure with technical and financial support by the SPE for the creation of self-employment on people with special difficulties of insertion

Intervention Programmes for the *promotion of everybody's inclusion in the labour market*

Intervention Programme[18]	Execution in 2005 and 2006		Accumulated Target 2008	
	Physical	Financial	Financial	Financeira
Inclusive labour market	33.5 thousand	81 million €	153 thousand	461 million €
People with disability	24.7 thousand	125 million €	46 thousand	216 million €
Unemployed immigrants	17.4 thousand	10.2 million €	38.5 thousand	35 million €

Source: IEFP.

The **Intervention Programme Inclusive Labour Market** searches for individual solutions orientated for insertion paths of those most away from the labour market, through programmes and available measures, as well as new answers adjusted to specific publics, promoting their active participation and ensuring a close coordination with complementary answers and supports to vocational training and job, namely at the level of health and social security. This programme targets preferentially RSI beneficiaries, people with drug addiction problems, ex-prisoners, young at risk (namely coming from reinsertion schools) and minority ethnic and cultural groups.

Within this programme, can be specially highlighted (i) support to professional insertion / reinsertion of RSI beneficiaries; (ii) Occupational Programmes for People in Need, whose execution is about 6,700 covered, (iii) Inclusion Network; and (iv) the Programme Vida-Emprego, targeted at drug-addicted under a recovery process.

Regarding the measure "Inclusion Network", it is based in an intervention coordination methodology between the Job Centres and Local Insertion Nucleus, as well as a specific mediation programme (developed by a network of external entities), named Integrated Programme of Individual Mobilization.

Programme Vida-Emprego is based in an intervention coordination methodology and an active partnership between PES and Drug and Drug-addiction Institute (IDT). In 2006, the number of covered increased to 1.425 and is now under a reorganisation proposal in coordination with the IDT, in order to boost its intervention effectiveness and the answers to the target public.

It shall also be referred that within the set of measures inserted in the Employment Social Market, aimed at supporting the insertion of

18 Intervention Programmes only of IEFP's execution responsibility.

The promotion of everybody's inclusion in the labour market

Spring European Councils have been recurrent, in their conclusions, in pointing the need to "*increase labour market participation, especially […] persons with disabilities and legal migrants and minorities*" (2006), as well as to "*strengthen economic and social cohesion throughout the Union*" (2007). In Portugal, various initiatives have been being developed regarding the implementation of inclusive policies, particularly regarding the strategic framework of the **National Strategy for Social Protection and Social Inclusion 2006-2008**, where it can be highlighted, due its strong interaction with the PNE, the **National Action Plan for Inclusion** (PNAI)[16] (*see* Challenge 5). In a more sectoral dimension and of reinforcing national priorities regarding social protection and inclusion, it is to refer the approval, in 2006, of the Action Plan for the Integration of People with Disabilities or Incapacities and, in 2007, the Plan for Immigrants' integration.

The revised Lisbon Strategy (2005), recentred in growth and jobs, states that social protection shall be considered as a productive factor. It is in context that PNAI can set its framework in a particular way, especially at the level of the priority *Correct disadvantages in education and training/qualification*, but also the priorities *Combat children and older people's poverty, either through measures ensuring their citizenship basic rights and Overcome discriminations, reinforcing the integration of people with disabilities and immigrants.* It shall also be referred priority given to Social Insertion Income (RSI), the Elderly Solidarity Complement (CSI), Expansion Programme of the Social Equipments Network (PARES) and the Local Development Contracts, these last ones to be inserted in the Social Network Programme, which will be the privileged mechanism of PNAI's concretization[17].

The National Strategy for Protection and Social Inclusion, coordinate measures of social inclusion policy, pensions and health care and continuous care (*see* Challenge 5).

From particular weaknesses of some publics, exposed to the risk of exclusion of the labour market and society in general, other intervention programmes can be referred, besides others previously referred.

---

16 www.pnai.pt.
17 Decree-Law no 115/2006, of 14th of June.

The bet on measures supporting **Professional Traineeships** is also within the framework of reinforcing the link of qualified young, namely with an university degree, to the labour market. These traineeships are a privileged form of promoting, successfully, transition from the education and training system to employment situation of these young, once experience shows that, in average, 70% of these young is placed in the labour market after making the traineeship. Effectively, within these measures (including professional traineeships of general nature managed by IEFP, Traineeships in Central Administration within MTSS, Traineeships within INOV-JOVEM and luso-descendant traineeships) went from 19,582 to 21,523, between 2005 and 2006. It is also important to refer that within the Traineeships Programme in Central Public Administration, near 2,030[14] trainees were covered and within the Traineeship Programme in Local Administration, beginning in 2007, near 783 trainees were covered.

The **Intervention Programme for Adults Unemployed aged more than 55 years old** increased in 50% its execution between 2005 and 2006. Having a recent character, it is still at an early stage of implementation: it is under elaboration the dispatch of Occupational Programmes and Senior Volunteer Programme and it was made the PROMOTI – Programme for Motivation Promotion, acting, on one hand, in the reinvestment of older unemployed in their Professional path and, on the other hand, in their capacity building, with more knowledge and skills so that they can perform a professional activity with good productivity levels and personal self-fulfilment.

This programme answers, from now, to the orientations of the Spring European Council of 2007, promoting the relevance of older people's role and the importance of using their potential, namely in the labour market. In fact, this programme was considered as a good example at European level regarding the promotion of active ageing[15], acting not only in a preventative way (by combating early exits from the labour market) but also repairing, giving extra vocational guidance, vocational training, RVCC processes, reconversion and professional improvement training aiming their full integration in the labour market. These measures contribute to promote personal and social valuing and employability levels, giving priority to older workers in the recruitment of offers covering social needs not satisfied by the market. In 2006, there were made near 1,500 integrations in the labour market.

---

14 Between 2005 and July 2007.

15 EMCO Working Group analytical paper on Active Ageing (2007).

greater exposure to an exclusion risk (immigrants and people with disability[12]).

Intervention programmes for unemployed publics

Intervention Programme[13]	Execution in 2005 and 2006		Accumulated target 2008	
	Physical	Financial	Physical	Financial
Young Unemployed (15-22 years old)	93 thousand	299 million €	135 thousand	422 million €
Young (23-30 years old)	74 thousand	113 million €	115 thousand	239 million €
Unemployed (31-54 years old)	134 thousand	158 million €	265 thousand	310 million €
Highly qualified unemployed	51 thousand	125 million €	108 thousand	237 million €
Adult unemployed (> 55 years old)	12.5 thousand	8.8 million €	90 thousand	63 million €

Source: IEFP.

The sustained insertion of youth in the labour market requires a strong investment in their qualification, educational and professional, that is why the **Programme for Young Unemployed between 15 and 22 years old** aims mostly their integration in double certification training paths. This programme foresees monitoring periods every 30 days for young unemployed with less than the 12th school year and every 45 days for those having completed upper secondary education.

Regarding the **Intervention Programme for Unemployed between 31 and 54 years old**, most of the covered were given Job Offers, and a remarkable number of them found a placement. Unemployed of this group not having conditions for a direct integration in the labour market, due their employability profile, were mostly directed for occupational activities, vocational training actions of vocational guidance interventions.

Besides the reinforcement of PES' intervention in the last quarter of each year (convoke made between October and December), highly qualified level unemployed are, according to the foreseen in the **Intervention Programme for Qualified Unemployed**, motivated to adopt proactive attitudes and use, autonomously, ICT for their professional insertion. In this sense, services modernization, making available a greater number of interventions by the use of ICT, contributes meaningfully to promote the value added inherent to this type of public.

---

12 For this group, *see* next point "*The promotion of everybody's inclusion in the labour market*".
13 Intervention Programmes only of IEFP's execution responsibility.

Repairing action on unemployed (and, in particular, at LTU level) is subject to a strong PES intervention, aiming to minimize damage resulting from an unemployment situation and, as soon as possible, promote people's employability. Results of the next table show the reduction of inflow into LTU between 2005 and 2006, either for young, or for adults, being the most visible decreases for men. Still, activation effort in 2006 for the LTU was less achieved, because there were made some investments in prevent mythologies (INSERJOVEM e REAGE) with reflects in the notorious reinforcement of covered people with job, vocational training and rehabilitation measures (+10.3% face a 2005).

		2005			2006			2nd Quarter 2007		
		Total	**M**	**W**	**Total**	**M**	**W**	**Total**	**M**	**W**
Inflow into LTU	Youth	**23.7**	22.6	24.5	**21.9**	19.9	23.4	**21.5**	18.7	23.7
	Adults	**24.3**	26.1	23.1	**22.9**	23.5	22.4	**20.7**	20.8	20.7
Activation Rate[10]		**31.4**	23.6	36.4	**24.6**	20.0	27.9	**n.a.**	n.a.	n.a.
Number of people in job measures, vocational training and rehabilitation		**268 thousand**			**295 thousand**			**n.a.**		

Source: IEFP.

It is also to be referred the implementation of a fiscal benefits measure aiming to create jobs for youth and LTU which is now concluded, due the reformulation and consecration in the Status for Fiscal Benefits of these incentives[11].

The difficult conjuncture of the national economy and the labour market in particular, in the last years, justified, was previously referred, the launching of **intervention programmes in specific unemployed publics** – in a wider context of development process of reform and rationalization of active employment policies – conceived and implemented according to the age group, education/ qualifications level and also to conditions of a

10 Total LTU having benefited from measures 2-7, as a ratio of the number of LTU (annual average).

11 Measure of tax benefits aiming job creation for young people and LTU was changed and foreseen in article 82 of Law no 53-A/2006, of 29th of December, which approved State's General Budget for 2007, having made changes to the Tax Benefits Statute, namely article 17 on job creation. Data concerning enterprises' adhesion to benefits of this kind depend of fiscal information compulsorily given in June of the year after the benefits, therefore just in the end of 2007 will be possible to have data concerning 2006.

of young/adults to whom a new opportunity was not offered[8] after 6/12 months, INSERJOVEM Initiative saw an improvement in 2006 (21.7% compared t 23.4% in 2005), while in adults (REAGE Initiative) behaviour in 2006 was also more favourable than in the previous year (21.9% compared to 23.2%), and in both cases men show better performances than women. If taken into account a more global approach, covering categories 1-7 LMP[9], evolution is even more positive.

INSERJOVEM and REAGE Initiatives, 2005, 2006 and the 2nd Quarter of 2007, %

			2005	2006	2nd Quarter 2007
New Opportunity (categories 2-7 LMP)	Youth	**T**	**23.4**	**21.7**	**21.3**
		M	22.4	19.7	18.5
		W	24.1	23.1	23.4
	Adults	**T**	**23.2**	**21.9**	**19.9**
		M	25.4	22.9	20.2
		W	21.7	21.1	19.8
New Opportunity (categories 1-7 LMP)	Youth	**T**	**8.1**	**5.5**	**6.0**
		M	7.9	5.1	5.3
		W	8.3	5.8	6.6
	Adults	**T**	**8.4**	**7.4**	**3.4**
		M	9.0	7.6	3.1
		W	7.9	7.3	3.6

Source: IEFP.

In 2006, the greatest decreases in registered unemployment, within the PES, were seen in unemployed whose inscription time was between 6 and 12 months (-15.7%), allowing to conclude by the good performance in both Initiatives. Also, the reduction in registered long term unemployment: in fact, LTU evolution was very positive, with an evolution, in 2006, of -7.7% (contrary to the growth seen in 2005). The reduction of unemployed inscribed in the PES was general to all regions of the mainland, to all age groups and to all education levels (exception to high educational levels).

8 New opportunity under the form of training actions, reconversion, work experience, a job or other employability measure.

9 Category 1 ALMP also includes intensive advising and assistance in job search.

Regarding the young, and following the conclusion of the Spring Council of 2006 – "*it is urgent to improve the situation of young people in the labour market and to reduce significantly youth unemployment*" – and in particular regarding the achievement of the objective of giving young a new opportunity (on the form of a job, learning, complementary training or other measure favouring their employability) in the maximum period of 6 months until the end of 2007 (and of 4 months till 2010), PES's action within INSERJOVEM methodology was reinforced, through the early signing of youth unemployed at 3 months.

Employment centres within their action at the level of INSERJOVEM and REAGE methodologies, put great effort in order to ensure an answer within 6/12 months, to young/adults, respectively. Therefore, the respective Personal Employment Plan is defined with all the unemployed, if possible in the moment of their inscription for a job. Unemployed motivation to adopt proactive attitudes in the implementation of strategies to approach the labour market is a component where a strong investment is put, therefore PES' intervention is characterized by a preventative character and its early action.

In this sense, data concerning the proportion of unemployed who, after 6/12 months (young and adults, respectively) were not subject of an intense advising service or support to job search (preventative services) were more favourable in 2006 than in the previous year, as it can be seen by the analysis of the following data. Evolution was particularly positive for young not covered by these services, with a reduction higher than 30% between 2005 and 2006.

IINSERJOVEM and REAGE Initiatives, 2005, 2006 and the 2nd Quarter of 2007, %

			2005	2006	2nd Quarter 2007
Preventative services	Youth	**T**	**8.2**	**5.6**	**6.1**
		M	8.0	5.2	5.3
		W	8.4	5.9	6.7
	Adult	**T**	**8.5**	**7.6**	**3.5**
		M	9.1	7.7	3.1
		W	8.1	7.5	3.7

Source: IEFP.

The evolution in the proportion of unemployed with any answer was also positive, in the form of placement in the labour market, training, work experience or other measure promoting employability, by the PES. In terms

Unemployment combat and prevention strategy

The conjuncture context of the Portuguese economy has been particularly difficult in the last years, even though, as data previously presented show, some improvements already seen in 2006, namely regarding the increase of employed population. In fact, employment volume recovered the growth rhythm of adults in their active prime age (25-54 years old), having slowed the decrease rhythm for young, explained by the reduction either of total population, or active one, once the unemployment volume of this age group also decreased.

Regarding unemployment, its growth strongly decreased in adults; in the age group 25-54 years old it was even seen a reduction of men's unemployment volume (-4.4%), while in older workers (55-64 years old) this decrease occurred for women (-2.9%). Evolution was also positive in unemployment by duration and education level, being generalised this indicator's positive evolution, in 2006.

Government's action in this issue has been in harmony in the Spring Council of, in particular with the orientation for Member States in order to "*develop policies which promote […] the role of young people, including their transition from school to working life, older people and low-skilled people as active participants in the economy and the labour market, aiming at using their full potential to contribute to the economic and social development of our societies*".

In fact, within the (Public Employment Services) intervention, the role played by the **Initiatives INSERJOVEM and REAGE** must be highlighted (designed for young and adults, respectively), whose intervention methodologies have been adjusted, progressively, since 2005 (namely following legislative changes, such as the revision of the juridical regime of unemployment protection[7] – *see* Challenge 5), in order to make them proactive, in due time, to the needs of the labour market and the different targets, especially for those more exposed to the labour market and society's exclusion.

New functionalities have been implemented allowing a better definition of the various targets, based on criteria such as age, education level and disfavour condition at the labour market, contributing for a stronger focus on those showing greater insertion difficulties and an action more targeted for the specificities for each group. This fact is also allied to the implementation of procedures inducing active search for a Job by unemployed people, together, in simultaneously, a reinforce of the follow-up and monitoring of the intervention methodology of the employment centres.

---

7 Decree-Law no 220/2006, of 3rd of November.

II: GREAT NATIONAL CHALLENGES – MAIN DEVELOPMENTS AND TARGETS

Challenge I – Promote job creation, prevent and combat unemployment

The purpose of making EU the excellence space of knowledge society is inserted in the context of everyday more global economies and the progressive liberalization of people's mobility, when the stock of human capital and the accumulation of knowledge, skills and competencies are associated to the employment system in a lifecycle perspective, in which it it essential a lifelong learning culture.

Following the reinforced bet on the Portuguese's qualification in 2005 – Initiative New Opportunities (*see* Challenge 4) – government's action in this issue is committed in the promotion of a LLL culture which, among others, motivate national economy in order to boost innovation and entrepreneurship, promoting a process of sustained development, skills update and accumulation and the reduction of labour market's segmentation.

In this way, it will be possible to ensure labour market's performance with the creation of quality and sustainable jobs, following a strong period of enterprises' restructuring that Portugal has been going through in the last years and where, despite difficulties arising from a business environment under a modernization process, it's expected that enterprises' competitiveness and productivity are internationally reinforced (*see* Challenge 2).

This is the basic framework, within the challenge "Promote job creation, prevent and combat unemployment", in the context where Portugal tries to answer to one of the conclusions of the Spring European Council of 2007, referring that "*a reinforced lifecycle approach to work is also necessary to improve access to the labour market*".

an estimate of 31% in the EU25) and a poverty level even higher (at-risk of poverty rate, after transfers, of 20% in Portugal compared to 16% in the EU25, still in 2005).

Most vulnerable groups are particularly subject to labour market insertion/reinsertion difficulties: young with low education levels, women, older workers (especially in enterprises' restructuring and/or LTU situations), people with disabilities and immigrants. Regarding this last group, Portugal has a quite favourable situation, if compared with other EU25 countries, with a gap in the unemployment rate between EU nationals and third countries nationals of 5.4 p.p. in 2005[6] (8.1% in the EU25).

6 EUROSTAT – Indicators for monitoring the Employment Guidelines – 2007 compendium.

various existing programmes started producing results – being seen a continuous decrease between 2002 and 2005 (45.1% and 38.6%, respectively, although estimates point to an increase to 39.2% in 2006 (15.1% in the EU25)[2].

In 2006, there is a inexpressive value of the participation of Portuguese population in education and training actions[3] (3.8% for the age group 25-64 years old, against 9.6% in the EU27), with a decreasing tendency since 2004, with total values higher for women (4%, compared to 3.7% for men). This participation rate is inversely linked t the population age, i.e., the lower the age groups are, the higher the rate is (8.6%, 25-34 years old; 3.3%, 35-44 years old; 1.6%, 45-64 years old; and 0.7%, 55-64 years old), being seen the same tendency in the EU27. It is among the inactive population that a greater participation in education and training actions is seen (6% in Portugal compared to 7.1% in the EU27), followed by the unemployed population (5.3% in Portugal compared to 7.8% in the EU27). At lastly, only 3.2% of the employed population participates in lifelong learning actions (10.6% in the EU27). Still, once can say that the participation rate is also directly linked to the population's education levels, once the higher the education level is, the higher the participation rate is (1.3%, 10.6% and 10.1% for low, medium and higher education levels, respectively).

Even though, these data underestimate the participation degree of adult population in education and training actions. Effectively, some other studies have been pointing higher values, namely an OECD report[4] which register, for 2003, a participation rate in education and training, for the Portuguese case, of 7% (4%, 15% and 27% for low, medium and average levels, respectively)[5].

When defining an action strategy, employment promotion policy, in the context of a knowledge society with more cohesion, takes into consideration the existing segmentation in Portugal's labour market, regarding access to best paid jobs, with a more stable character and better working conditions. This segmentation occurs not only at the level of parallel economy (or informal), but also in the context of the formal labour market, where it is to be referred the existence of the so-called working poor, in the framework of social inequality (Gini's coefficient, referring income distribution inequality, was of 41% in Portugal, in 2004, compared to

---

2 EUROSTAT.

3 EUROSTAT.

4 OECD – Education at a Glance 2006.

5 As it had been referred in the PNE 2005-2008, EUROSTAT refer that in Portugal, 44% of individuals in the age group 25-64 years old may have participated in some LLL activity in 2003.

decreased (-2.3%), mostly due to the reduction of the phenomenon's incidence in girls (-6.8%). Youth unemployment's behaviour allies to a fall in youth population (total and active) and in employment. Therefore, youth unemployment (compared to total one) has been seen its weight progressively reduced since 2001 (29.8% then), being, in 2006, 20.7% and 19% in the 1st semester of 2007.

The increase of **short term unemployment**, in 2006, was much less intense than what was seen in 2005, having even decreased (-1.8%). In 2006, **long term unemployment** (LTU) was the main pusher of total unemployment growth (+4.9%), especially of long term's one (20.7%), which was not seen in the 1st semester of 2007 (LTU only grew 0.6%). In fact, LTU rate was 3.9% in 2006 (3.8% in 2005) and the proportion of LTU in total unemployment grew from 49.9%, in 2005, to 51.7% in 2006 and decreased to 49.2% in the 1st semester of 2007. It shall be referred that the gap between men and women changed in this period, passing from -1.9 p.p. in 2005 to +1.8 p.p. in 2006. This tendency was seen in the 1st semester of 2007 (+2.3 p.p.), men win therefore a greater importance than women in LTU.

In **regional** terms, tendencies of previous years remain: Norte and Alentejo show the greatest incidence of unemployment on active population (8.9% and 9.2% in 2006, the same rate that in 2005) and Lisboa, Algarve and Açores with recovery signs. In the 1st semester of 2007, the first maladjustments signs appeared, as referred, through the increase of unemployment in all regions except from Alentejo (-0.2 p.p.), being the increase mostly seen in Algarve (1.4 p.p.), Madeira (1.8 p.p.) and Norte (0.8 p.p.). The labour market in these regions is very influenced by seasonal issues.

On the other side, the volume of offersavilable (vacancies) registered in Job Centres, in the end of the 4th quarter of 2006, was of 9.3 thousands, being lower than the previous quarter (13 thousands) and higher than the homologous quarter of 2005 (7.2 thousand). Also, the evolution of placements made, throughout 2006 (59 thousands) was in the same sense of offers flow, having grown by 2.7% (1.5 thousands) compared to the previous year. Throughout the 4th quarter, the number of placements (13.4 thousands) was slightly higher than the homologous quarter of 2005 (13 thousands).

The effort of the last years, regarding **education and training** of the Portuguese population, resulted in evolution rhythms sometimes higher than those of the EU, but still wasn't enough for an adequate convergence of the country to the communitarian average. In fact, in 2006, still 49.6% (77.7% in the UE) of the Portuguese youth in the age group of 20-24 years old with an education level equal or higher than secondary (average annual growth of 1.1% between 2000 and 2006, compared to 0.2% of EU25). Regarding early school leaving (individuals from 18 to 24 years old), the

the improvement of employed population's education levels is not translated, immediately, in the improvement of qualification levels (obtained on the basis of occupations).

Despite the slight increase already referred of total employment last year (+0.7% in 2006), the **unemployment** increased in 2006 compared to 2005 (+1.3%; +5.5 thousand unemployed), but clearly lower than evolution registered in 2005 (15.7%). The unemployment's recent evolution is mainly associated with the intense restructuring process that the Portuguese economy has been going through in the last years, simultaneously with a great effort of the country's budget deficit control, which naturally also reflected in the dynamics of the labour market evolution.

Evolution of Unemployment Rate, 2001 – 1st semester 2007, according to NUT II region

Regions	Unemployment Rate						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 1st Sem.	2007 1st Sem.
Norte	3.7	4.9	6.8	7.7	8.8	8.7	9.4
Centro	2.8	3.1	3.6	4.3	5.2	5.3	5.8
LVT	5.1	6.8	8.1	7.6	8.6	8.3	8.9
Alentejo	6.9	7.5	8.2	8.8	9.1	9.3	9.1
Algarve	3.8	5.2	6.1	5.5	6.2	5.5	6.9
Açores	2.3	2.6	2.9	3.4	4.1	3.9	4.4
Madeira	2.5	2.5	3.4	3.0	4.6	4.8	6.6
Total	**4.0**	**5.0**	**6.3**	**6.7**	**7.6**	**7.5**	**8.1**

Source: INE – Labour Force Survey.

According with data from the Labour Force Survey of INE, in 2006 there were 427.8 mil thousand unemployed in 2006, corresponding to an unemployment rate (15-64 years old) of 8.1% in the average of 2006. Elements made available by the PES show that the number of registered unemployed in Job Centres was, in the end of the 4st quarter of 2006, near 452.7 thousand (57.6% women), corresponding to a decrease in the global volume of registered unemployed population of 5.6% compared to the homologous semester of 2005. This tendency of PES registered unemployment's reduction continued to be seen throughout the 1st semester of 2007.

Unemployment growth rhythm has been very connected to unemployment increase of population from 25 to 54 years old (+6.9 thousand unemployed in 2006). Also, in this year, youth unemployment

20 to 49 years old) with children aged till 12 and with 3 or more children. Besides, it is one of the countries where gaps in women's employment rates by their children's age are minor".

Recovery occurred in employment results, in 2006, simultaneously, from the growth in **male employment** (+0.9%) and **female employment** (+0.5%). It shall be highlighted, at the same time, increase in **part time employment** (+1.1% in 2006 and 8% in the 1st semester of 2007), in particular regarding male employment (+7.3% in the average of the year and 10.9% in the 1st semester of 2007), having the female decreased 2.1% in the average of the year and increased by 6.5% in the 1st semester of 2007. **Full time employment** which presented a growing tendency since 2003 (0.7% in 2006) decreased in the 1st semester of 2007 (-1.2%), with identical intensity for both sexes.

In an analysis by **age groups**, it is seen that employment increased mostly, in 2006, for workers aged from 25 to 54 years old (1.2%, 45.9 thousand jobs), with a greater intensity for men (1.4%). Although in 2006 the employment volume decreased only for the youth (-3.7% in 2006), the reduction had a smaller intensity compared to the last four years. The reduction of youth employment, seen in 2006, was more intense for boys (-4.7%) than for girls (-2.4%).

On another hand, workers aged between 55 and 64 years old which had inversed the reduction tendency of the employment rate between 2003 and 2004, saw their employment rate decrease again from 50.5%, in 2005, to 50.1% in 2006 (-0.9 p.p. women; +0.1 p.p. men), value higher than the target set to 2010 (50%).

In **sectoral** terms, an increase was seen in the employment in "Services" and "Industry" in 2006 (+1%, relative to +28.8 thousand jobs; +0.7%, +10.6 thousand jobs, respectively), together with a loss of jobs in the remaining big activity sectors.

Regarding **occupation situation**, it shall be referred that employees growth (+2.2% in 2006), reinforced in the 1st semester of 2007 (+0.2%; exclusive in women: +0.8% compared to -0.3% of men), together with a decrease in self-employment (-2.7% in 2006 and -0.4% in the 1st semester of 2007), mainly, for this last period, in women and workers without personnel (-0.8%). It shall also be referred the increase in non permanent contracts (+7.8% in 2006), and in simulation, the permanent contracts (+0.9%), mainly for men (+1.5%).

Employment for people with higher **education** continues to register meaningful increases (+4.9% secondary and +4% higher education), decreasing the number of people with high **qualifications** levels (-3.6% in 2006), compared to the decrease by 0.7% of employment of those having basic education and the increase of 2.2% of those unqualified, when considered the average of 2006 (1.1% in the 1st semester of 2007). However,

Evolution of Employment Rate, 2001-1st semester 2007, according to NUT II region

Regions	Employment Rate						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006 1st Sem.	2007 1st Sem.
Norte	69.0	68.3	66.9	66.2	65.9	66.5	65.7
Centro	72.0	73.0	72.7	72.0	71.4	71.7	71.4
LVT	68.8	67.6	67.0	67.0	66.8	67.0	66.9
Alentejo	64.0	64.8	65.0	66.7	67.0	67.4	67.7
Algarve	68.4	69.1	68.5	69.4	68.0	69.1	69.0
Açores	61.0	62.1	62.2	63.2	63.0	63.5	62.9
Madeira	64.0	66.3	66.4	66.6	67.6	67.0	66.3
Total	**68.9**	**68.7**	**68.0**	**67.8**	**67.5**	**67.9**	**67.5**

Source: INE – Labour Force Survey.

The slight increase of total employment rate, in 2006, was seen in all **regions** (NUT II), exception from Madeira (-0.1 p.p.). In the whole year, Centro (71.6%), Algarve (69.4%) and Alentejo (67.9%) were seen by employment rates equal or higher than Portugal's, being the lowest those of Açores (63.7%) and Norte (66.4%). In the 1st semester of 2007 (comparing with the homologous period of the previous year), it is seen a going back dynamic: only in Norte and Alentejo regions there is a small increase of the employment rate (0.2 p.p., in both).

Women's employment rate, growing since 1998, stabilised in 61.7% in 2004 and 2005, growing to 62% in 2006, a value higher than the target set by the Lisbon Summit for 2010 (60%). Likewise, the evolution of men's employment rate was favourable (+0.5 p.p. in 2006 compared to 2005), slightly increased the gap between men and women's employment rates (11.7 p.p. in 2005, 11.9 p.p. in 2006).

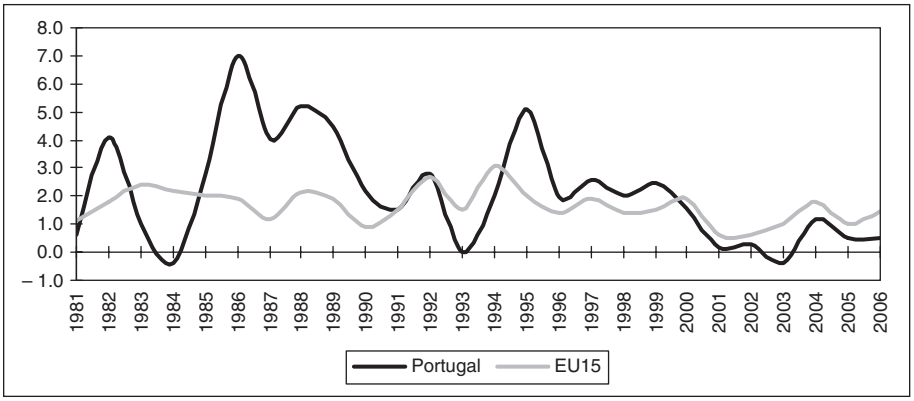
According with the elements of the ad-hoc module of the Labour Force Survey on the "*Conciliation between professional and family life*", this gap grows to 17.6 p.p. for those having children aged with less than 15 years old (2005). Besides, this module's results allow affirming that discrepancy between the employment rates of both sexes grows with the number of children and decreasing with their age.

According with INE[1], "*Portugal, when compared with other countries of the European Union, presents one of the greatest women's employment rate, (from*

1 Torres, Sónia.

Regarding **labour productivity**, indicator where Portugal shows structural low levels, in the last years, the evolution rhythm has not been very high, especially if compared with the EU's. In fact, even though with positive values in recent years (+1.4%, +0.5%, +0.6%, between 2004 and 2006), the growth of labour productivity did not follow the evolution rhythm of the EU in the same period.

Productivity evolution in Portugal and the EU



Source: INE – National Quarterly Accounts, Labour Force Survey.

Associated to the evolution of Portuguese GDP, **employment** in 2006 increased (0.7%), showing a very close dependency with the economic conjuncture with a very intense product-employment relationship and a meaningful adjustment speed. In fact, employment, stable in 2005 (0,0%), grow in 2006 around 0.7%, seen in a net growth of around 37.000 jobs.

Active population continued its growth path of the last few years (1% and 0.8%, respectively in 2005 and 2006). Except in 2006, where growth was almost identical for men and women; in 2005 the growth pace of female active population was much deeper (2.0% for women, against 0.2% for men, in 2005). This has been contributing for the reduction of the gap between the activity rate (15-64 years old) female and male (from 12 p.p in 2005 to 10.7 p.p. in the 1st semester of 2007).

Global employment rate (15-64 years old) was 67.9% in 2006 as a whole (+0.4 p.p compared to 2005). These values show the need to promote the increase of the employment rate till 2010, in order to achieve the target set by the Lisbon Summit (70%) for such date.

I. SITUATION PORTUGUESE EMPLOYMENT SYSTEM

The level of the economic activity in Portugal, in 2006, when measured by the **GDPmp in real values**, increased by 1.3% (2.8% in the EU25), with an increase in the growth pace compared to the evolution of the previous year (+0.5% in 2005). In the 4th quarter of 2007, the growth rhythm of the national wealth saw a new increase (+1.6% if compared with the homologous semester of the previous year), justified mainly by the dynamic of the external demand (in particular, the growth of exports of goods and services).

Strutural board of macro-economic indicators and employment for Portugal (as a % of the EU25)

EU25 = 100

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
GDP per capita at current prices and PPP	74.9	74.6	74.1	74.0	73.8 b	72.2	72.4	71.7 e
Compensation per Employee at current prices and PPS	74.2	74.0	73.1	73.8	74.7 b	73.0	73.6 p	73.9 p
Labour unit costs at prices and PPC current	114.4	115.2	114.8	115.2	115.9	115.2	115.3 p	115.1 p
Inflation Rate	137.5	116.7	176.0	176.2	173.7	125.0	100.0	59.1
Average Labour Productivity by employee	67.2	67.1	66.4	66.5	67.0 e	64.6	65.5	65.3 e
Average Labour Productivity by hour worked	60.3	61.4	58.2	58.0	59.2 e	56.6	57.5	n.d.
Activity Rate	103.4	103.9	104.9	105.4	105.2	104.7	104.6	104.8 p
Employment Rate	108.9	109.6	109.9	109.6	108.3	107.1	105.8	104.9 p
Unemployment Rate	50.0	46.5	47.6	57.5	70.0	74.4	87.4	97.5
Youth Unemployment Rate	49.2	50.6	52.8	63.4	77.1	81.0	87.0	94.2
LTU/Total Unemployment	86.9	92.8	84.3	78.1	78.1	97.8	107.1	111.8 p

Source: Eurostat (11th of September 2007).
Note: n.a. – data not available; f – forecasts; e – estimates.

Once this is the third year of the revised Lisbon Strategy it is time to present the second execution report of the PNE 2005-2008.

In this second implementation report of the PNE 2005-2008, likewise the first, it is developed in a more detailed way the chapter "Qualification, Employment and Social Cohesion", which will be an annex of PNACE to be sent to the European Commission an will give information on the implementation, development and achieved results in an evolution perspective since the beginning of the Strategic Plans (2005) with a special focus on instruments of a structural character created to answer to the five great challenges constituting the PNE 2005-2008, namely: i) "Promote job creation, prevent and combat unemployment"; ii) "Manage in a preventive and early form the restructuring processes and enterprises' delocalisation"; iii) "Promote flexibility with security at work"; iv) "Reinforce education and qualification of the Portuguese population"; and v) "Modernize the social protection system". Within these challenges' framework, policies of equality of opportunities between men and women assume a dimension, with a specific approach in the lifecycle approach. Throughout the report it is taken in consideration and made reference to the Council Recommendation to Portugal in 2004, the European recommendation for Portugal to implement measures to increase the youth educational level, as well as the Commission recommendation to Portugal in 2007 concerning the pursuit of the job protection modernisation. There will also be taken in account "*points to watch"* highlighted by the European Commission.

The structure of this report is developed like the previous report, into three great chapters:

1. Portuguese employment system situation.
2. Great national challenges – main developments and targets.
3. Governance and partnerships.

FRAMEWORK

Following recommendations of the revised Lisbon Strategy of the 2005 European Council, where priorities were set on economic growth and the creation of more and better jobs, originating the presentation of National Reform Programmes by the Member States, Portugal defined a coordinated strategy through its National Action Programme for Growth and Employment (PNACE) which is being developed in a coherent and balanced way, at the macro, micro and qualification, employment and social cohesion levels. National Action Plan for Employment 2005-2008 (PNE), as a strategic integrated document for renewal and modernization of the Portuguese employment system, has been developing, since then, an increased effort in that sense, in close coordination with social partners, meeting the appeal of the European Councils since 2005, for Member States to increase the "investment in knowledge", as well as "education and training" and pursuit their activities to: "strengthen the internal market and competitiveness, create better framework conditions for innovation and greater investment in research and development, boost quality employment and improve social cohesion".

The National Strategic Reference Framework (QREN 2007-2013) – built upon three major Thematic Agendas – Agenda for Human Potential; Agenda for Competitiveness; and Agenda for Territorial Valuing – plays an essential role to pursuit objectives proposed within the revised Lisbon Strategy. The Thematic Operational Programme Human Potential by integrating, "as main intervention dimensions: Initial Qualification, Adaptability and Lifelong Learning, Management and Professional Improvement, Advanced Training for Competitiveness, Support to Entrepreneurship and to Transition for Active Life, Citizenship, Inclusion and Social Development and Promotion of Gender Equality", will decisively contribute to pursuit the established priorities in the Lisbon Strategy.

On the other hand, and in order to meet such challenges, particularly in the framework of the lifelong learning policies, the ESF has enhanced and encouraged the social partners mobilization on the assumption that the development of competences and the acquisition of qualifications should be assumed and shared by workers and employers.

The European Social Fund has played and will keep playing during the programming period 2007-2013, within the scope of the NSRF, an essential role in the financing of education, training, employment, inclusion and social development policies. It stands out, at national level, as a extremely relevant financial instrument for the accomplishment of most of the priorities set by the new generation of guidelines on employment and, in this context, of the Lisbon Strategy objectives as well.

EUROPEAN SOCIAL FUND: A NAP's TOOL

António Valadas da Silva
Chairman of the Executive Board of the Institute for the European Social Fund Management

Education and training play a central role in the response to the great challenges faced by Europe: globalization, demographic ageing, emergence of new technologies and new competences. These challenges correspond to the priorities of the Lisbon Agenda, which, on the other hand, stresses the relevance of the investment in the human capital and in the adjustment of lifelong education and training systems as a way of responding to such challenges, by ensuring to every citizen the access to them in order to reduce the unemployment and social exclusion risks related to low qualifications. The lifelong learning is an essential tool to ensure to the citizens the competences and knowledge adjusted to the labour market needs of a knowledge society.

It is, then, in this context that a set of policies have been consolidated, at national level, incorporating the strategic objectives profile present in the successive NAP generations and aimed at the improvement of the Portuguese population's qualification. These policies are aimed at the prevention and fight against school failure and drop-out, the development of the initial training system, the consolidation of the competences recognition and validation system, the encouragement to the continuing training of employed and unemployed working population in the context of lifelong learning, the bet on qualification solutions that may favour the inclusion of the most disadvantaged and vulnerable groups.

The European Social Fund has given a determinant support to the different public policies aimed at responding to the great challenges enshrined in the NAP, on playing a very relevant role in the generalization of the access to education and training in order to combat the educational and qualification deficit and the school drop-out, to improve the basic qualification of the employed working population, to expand the supply of technological training for the youth, to increment the further training of the employed working population towards their qualification and retraining.

In the same way, the Employment Promotion carried out through active employment policies is decisive for an easier access to employment and for the fight against unemployment. The proposed reform regarding the active employment policies in order to respond to the needs of the unemployed population in general, as well as to the segments of the population out of the labour market and, therefore, more vulnerable to poverty and social exclusion, is another factor of extreme relevance for the success of the Portuguese population qualification.

The adjustment of the labour force to the market needs and the activation of the unemployed through the constant work of the Public Employment Service in terms of promotion of the insertion into the working life, of an improvement in employability and of an encouragement to the search for a job stand for the most promising response of an effective Employment Promotion towards the integration of the different groups of citizens.

All these aspects are described in the present Report, being presented some results. The number of qualified youth integrated into training placements was 19,582 in 2005 and 21,523 in 2006. The Programme of Training Placements in the Central Public Administration covered 2,030 youth and the Training Placements Programme of Local Administration covered 783 trainees. This experience has shown that, on average, 70% of these youth enter into the labour market after the training placement. Under the Intervention Programme for Unemployed Adults over 55, 1500 people were integrated into the labour market in 2006.The Programme of Vocational Training and Employment for Disabled People covered 24,700 people in 2005 and 2006, corresponding to a financial execution of 125,000 euros (the accumulated target for 2008 is 46 thousand people and 216,000 euros).

The number of enrolled students in the school year 2006/2007 had an increase of 21,192 students, reaching 1.67 million students That increase is closely related with the strategies to fight against the drop-out of the education and vocational training system. The number of students enrolled in Technological Specialization Courses in the school year 2006/2007 has almost duplicated (2,253 students) in relation to the previous year 1,259) students.

Under the Initiative New Opportunities, in 2007, 184,469 students attended qualifying courses of basic and mainly secondary level, while, in 2006, that number was 152,897. As to the working adults covered by the RVCC System, in March 2007, over 250,000 people were registered in new opportunities centres. Among these 75,000 tried to obtain the secondary level and 100,000 had already obtained the certification at the basic level.

Once pointed out these results as significant improvements in different intervention domains covered by the National Action Plan for Employment it appears as necessary to go on making all the efforts towards the main objective of the European Employment Strategy that is the creation of more and better jobs with more social and territorial cohesion.

TWO YEARS OF EVALUATION: FIRST RESULTS

Maria Cândida Soares
NAP's Coordinator

The five great challenges identified in the National Action for Employment 2005-2008 call for the creation of more and better jobs, with more and better qualifications, in a sustainable context, at both entrepreneurial and social protection level. Such challenges were taken into account in this Follow-up Report, which contains a set of emblematic measures and programmes to be pointed out.

One of such challenges" to strengthen the education and qualification of the Portuguese population" has been materialized in the Initiative "New Opportunities" that shows how important is the way already made towards the generalization of the secondary education level as the population's minimum qualification required to go forward in education and professional life and to get the competences required for their development and for the modernization of the enterprises and the economy.

The Vocational Training Reform process, which results of the Agreement on the Vocational Training Reform, signed in the social dialogue context, in 2006, stands for a fundamental step of the strategy towards the Portuguese population qualification on establishing a new institutional framework for the vocational training as to allow its adjustment to the present and future labour market and national economy needs, as well as to the needs and expectations of the working population.

The availability of tools for a better adjustment of the qualifications as well as the bet on a certification based on high quality standards are required to make of this Reform the mainspring of a change that shall enable the acquisition of more structuring competences to meet the requirements of an increasingly competitive labour market in a globalization context. The promotion of the financial instruments required for its effective implementation in close coordination with the National Strategic Reference Framework 2007-2013 will ensure the reform process under way.

international studies on the effects of qualification on growth and employment – or the importance of that training for the promotion of a better informed and proactive citizenship as well as to reach higher levels of social cohesion. Such bet had some feedback expressed in the fact that over 350 thousand adults have participated in the Initiative "Novas Oportunidades" in search of a new opportunity of personal and vocational re-qualification, recognizing that training is a decisive tool for a more fruitful and sure "navigation".

The two last years were also marked by a profound restructuring of the Portuguese economy and by the State's effort "to settle its debts" at a time of transition between programming periods of the Structural Funds and, mainly, of a boost to the economy- with basis on exports, which is more sustainable and sound but, is insufficient, namely, to reverse the unemployment situation although its growth have been reduced when compared with the previous period.

The reforms carried out in our employment system and the reinforcement of our employment and training policies - in the broader context of a Government's bet on a development strategy based on innovation, knowledge, that is, on people, are starting to produce positive results, although not totally, mainly due to the fact that such reforms are deferred in time and some of them have not yet been implemented. So, the next years are decisive for the development of the country and of its employment system: firstly, because it is required a rigorous and demanding monitoring of the results of the measures already implemented as well as of the strategic adjustments made to the policy instruments in order to get more positive effects and reduce the adverse ones; secondly, because during that period new reform measures and intervention tools shall be implemented, with a particular emphasis on the developments foreseen in what refers to the reform of our labour relations system and also to the full enforcement of the National Strategic Reference Framework and, particularly, the Operational Thematic Programme on Human Potential as a main tool of financing of the public policies on employment, qualification and social cohesion.

EMPLOYMENT STRATEGY – PRESENT AND FUTURE

Fernando Medina
Secretary of State for Employment and Vocational Training

After two years of implementation of the National Action Plan for Employment it is the time now to assess the present situation in order to prepare the future. In fact, we are at a crucial stage of the development of the employment strategy, in European and, consequently, national terms, since it is being prepared a new cycle of the Lisbon Strategy to be approved at the Spring Council of 2008, and in which the Portuguese Government has been particularly involved, namely in the framework of its EU Presidency during the second semester of 2007.

In this context, more than a final evaluation of the results of this Action Plan for Employment, the interim results presented now are an essential tool not only for (re)addressing our collective efforts to the objectives and targets set during its last year of implementation, as well as to prepare a new National Action Plan for Employment-2008-2010, integrated into the National Reform Plan. These results point, then, to an important conclusion to be kept in mind during the next year of implementation of this Action Plan and, afterwards, on preparing the new one: It took two years the preparation and development of profound reforms in the Portuguese employment system, namely in the social security, vocational training, employment and labour relations areas. Simultaneously, an added effort has been made to extend the scope and, mainly, to improve the effectiveness and efficiency of the policies aimed at more and better jobs.

The initiative "Novas Oportunidades" (New Opportunities) plays then a key role on trying to be the most significant response to the main structural deficit of the Portuguese society and of its employment system: the qualifications deficit. A great priority of the Government has been, therefore, to bet on a more accelerated convergence towards more developed countries, considering, either the fundamental role of more and better training in the creation of more and, mainly, better jobs, with better wages and working conditions – as shown by the different national and

ANNEX – SOCIAL PARTENERS'CONTRIBUTION 121

ANNEX – REGIONAL EMPLOYMENT ACTION PLAN
OF THE AUTONOMOUS REGION OF MADEIRA 179

INDEX

Employment Strategy – Present and Future 7
Fernando Medina (Secretary of State for Employment and Vocational Training)

Two Years of Evaluation: First Results 9
Maria Cândida Soares (NAP's Cordinator Tool)

European Social Fund: A NAP's Tool 11
António Valadas da Silva (Chaiman of the Executive Board of the Institute for the European Social Fund Management)

FRAMEWORK 13

I. SITUATION PORTUGUESE EMPLOYMENT SISTEM 15

II. GREAT NATIONAL CHALLENGES – MAIN DEVELOPMENTS AND TARGETS 23

CHALLENGE 1 – Promote job creation, prevent and combat unemployment 23
CHALLENGE 2 – Manage in a preventive and early form the restructuring and enterprises' delocalisation 39
CHALLENGE 3 – Promote flexibility with security at work 45
CHALLENGE 4 – Reinforce education and qualification of the Portuguese population 54
CHALLENGE 5 – Modernize the social protection system 77

III. GOVERNANCE AND PARTERSHIPS 93

STATISTICAL ANNEXES 97

© Strategy and Planning Office (GEP)
Ministry of Labour and Social Solidarity (MTSS), 2008

National Action Plan for Employment (2005-2008)
Follow-Up Report 2007
Cordination by GEP

First Edition: December 2007
Copies: 1000

ISBN: 978-972-704-297-5
Legal Deposit: 271 335/08

Editing and Distribuition:
Information and Documentation Centre (CID/GEP)
Praça de Londres, 2, 2.º – 1049-056 Lisboa
Tel.: (+351) 218 441 100
Fax: (+351) 218 406 171
E-mail: gep.cid@gep.msst.gov.pt
Página: www.gep.msst.gov.pt

Printing: Ministry of Education Editorial Office

All rights reserved for the portuguese language
In accordance with the legislation in force for GEP
Strategy and Planning Office (GEP)
Rua Castilho, 24, 7.º – 1250-069 Lisboa
Tel.: (+351) 213 114 900
Fax: (+351) 213 114 949

Lisbon, December 2007

NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT (2005-2008)

FOLLOW-UP REPORT 2007

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL SOLIDARITY
STRATEGY AND PLANNING OFFICE

NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT (2005-2008)
FOLLOW-UP REPORT 2007

QCA III ASSISTÊNCIA TÉCNICA EIXO FSE
Projecto apoiado pelo Programa Operacional de Assistência Técnica ao QCA III – Eixo FSE
Co-financiado pelo FSE
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

NATIONAL ACTION PLAN FOR EMPLOYMENT (2005-2008)

FOLLOW-UP REPORT 2007